Sociaal en Cultureel Planbureau

Seksuele oriëntatie en werk

Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers



Seksuele oriëntatie en werk

Seksuele oriëntatie en werk

Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers

Lisette Kuyper

Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, oktober 2013

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het SCP verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.
De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het SCP te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

SCP-publicatie 2013-23
Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag
Figuren: Mantext, Moerkapelle
Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland
Omslagontwerp: bureau Stijlzorg, Utrecht
Omslagfoto: Roel Burgler/HH

ISBN 978 90 377 0668 0
NUR 740

Sociaal en Cultureel Planbureau
Rijnstraat 50
2515 XP Den Haag
(070) 340 70 00
www.scp.nl
info@scp.nl

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

Voorwoord

Onderzoekers naar homo- en biseksualiteit ervaren op zoek naar betrouwbare resultaten twee belemmeringen: het schort vaak aan een representatieve steekproef van lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen (LHB'ers) en vaak ontbreekt een heteroseksuele vergelijkingsgroep. Hierdoor zijn de uitkomsten gebaseerd op mensen die op een of andere manier actief zijn in de LHB-wereld en vallen de resultaten lastig te kwantificeren. Daarom stonden bij het huidige onderzoek naar de werkervaringen van LHB-werknemers voor het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) twee zaken voorop: de steekproef moet grootschalig en landelijk representatief zijn en tevens heteroseksuele werknemers bevatten. Dit rapport geeft de belangrijkste resultaten weer.
Anno 2012 kennen Nederlandse LHB- en heteroseksuele werknemers meer overeenkomsten dan verschillen. Lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers zijn even tevreden over hun werk, ervaren dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden, maken even vaak conflicten, pestgedrag of een andere negatieve bejegening mee, voelen zich net zo vaak uitgeblust en opgebrand en verzuimen evenveel dagen. Dit geldt echter niet voor een andere groep: biseksuele werknemers. Zij zijn minder tevreden, hebben meer conflicten, meer pestervaringen en meer burn-outverschijnselen. De relatief ongunstige positie van biseksuelen wordt in dit rapport deels verklaard, maar de achterliggende oorzaken verdienen nader onderzoek.
Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het kon worden geschreven dankzij de 9792 werknemers die de moeite hebben genomen onze vragenlijst in te vullen. Ik dank hen daar zeer voor. Naast de interne leescommissie hebben ook twee externe onderzoekers meegedacht. Ik wil Seth van den Bossche (TNO) en Saskia Keuzenkamp (voormalig afdelingshoofd SCP, thans Movisie) hartelijk danken voor hun bijdrage en de prettige samenwerking.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

1 Seksuele oriëntatie op de werkvloer

In Nederland werkt bijna 70% van de beroepsbevolking (CBS 2012). Gemiddeld is men 31,3 uur per week aan de slag. Werk is gunstig voor de samenleving en goed voor de mensen zelf. Werk genereert inkomen, brengt zelfstandigheid, creëert een sociaal netwerk, geeft voldoening en eigenwaarde, biedt gespreksstof op feestjes en zorgt voor afleiding als het op andere gebieden even tegen zit. Deze voordelen zijn uiteraard niet altijd in iedere werksituatie aanwezig. Een sociaal netwerk dat bestaat uit collega's die elkaar het leven zuur maken, levert eerder frustratie op dan steun. En een baan zonder ontplooiingsmogelijkheden of met een takenpakket dat ver beneden de capaciteiten van de werknemer ligt, zal weinig voldoening geven.
Verschillende Nederlandse onderzoeken brengen aspecten van werk in kaart. Voorbeelden zijn de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA), het Arbeidsaanbodpanel (AAP) en de Enquête Beroepsbevolking (EBB). Zij onderzoeken hoe collega's met elkaar omgaan, welke groepen in Nederland te weinig ontplooiingsmogelijkheden ervaren of voor wie het takenpakket eigenlijk te licht is. Deze grootschalige bevolkingsonderzoeken naar arbeid hebben oog voor verschillen tussen bevolkingsgroepen. Een groep die daarin tot nu toe niet wordt belicht, zijn lesbische, homoseksuele en biseksuele (LHB) werknemers. En dat is jammer, want onderzoeken naar LHB'ers op de werkvloer laten zien dat zij daar mogelijk meer problemen ervaren in omgang, werkbeleving en welzijn.

Recent is er een aantal onderzoeken uitgevoerd onder Nederlandse LHB-werknemers (Hekma 2006; Keuzenkamp en Oudejans 2010; Kooiman en Keuzenkamp 2012; Mans 2006; Tabarki 2006; Van der Klein et al. 2009; Workplace Pride Foundation 2012).
De studies leveren een vergelijkbaar beeld: de meesten zijn open over hun seksuele oriëntatie en ontmoeten acceptatie, terwijl ze weinig openlijke vormen van discriminatie of negatieve bejegening (zoals fysiek geweld, intimidatie of discriminatie in salariëring) melden. Zo rapporteerde 86% van de homoseksuele mannen en 95% van de lesbische vrouwen dat zij geen negatieve ervaringen hadden op hun werk in de afgelopen twaalf maanden (Kooiman en Keuzenkamp 2012). Echter, vervelende vragen, flauwe grappen en afkeurende blikken zijn geen zeldzame verschijnselen. 7% van de homoseksuele werknemers in het onderzoek van Kooiman en Keuzenkamp gaf aan dat zij met vervelende, nieuwsgierige vragen werden geconfronteerd. Hetzelfde percentage liep op tegen grappen.
Andere onderzoeken laten zien dat de ervaren arbeidsomstandigheden en ervaringen van LHB-werknemers, in vergelijking met die van heteroseksuele werknemers, te wensen over laten. Een onderzoek onder leden van de Abvakabo FNV die werkzaam zijn bij de lokale overheid of in de zorg toont aan dat homoseksuele werknemers minder sociale steun en meer pestgedrag ervaren, een lagere eigenwaarde en werksatisfactie hebben, en meer gezondheidsklachten, burn-outverschijnselen, slaapproblemen en ziekteverzuim rapporteren (Bos en Sandfort 1998). Een onderzoek onder de Nederlandse politie bevestigt deze uitkomsten deels (Sandfort en Vanwesenbeeck 2000), al liet een

recentere herhaling van het politieonderzoek geen verschillen meer zien (De Haas et al. 2007). Homoseksuele medewerkers in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) krijgen vaker te maken met pesten, discriminatie en seksuele agressie (Kooiman en Keuzenkamp 2012). Deze ervaringen blijven niet zonder gevolgen. Slachtoffers geven aan dat zij (tijdelijk) minder functioneren, bang of gespannen zijn, zich ziek hebben gemeld of willen stoppen met werken. Kortom, de ervaren problemen van LHB-werknemers zijn niet alleen ongunstig voor de betrokken werknemers, maar kunnen ook voor werkgevers en overheid kosten met zich meebrengen.

De bovenstaande studies geven een indicatie dat een andere seksuele oriëntatie dan een heteroseksuele op de werkvloer tot problemen kan leiden. Maar harde conclusies over bijvoorbeeld de prevalentie van pesten of verschillen in welzijn tussen LHB- en heteroseksuele werknemers in Nederland vallen niet te trekken. De meeste onderzoeken werven via websites, mailinglists, magazines, feesten of belangenorganisaties voor LHB'ers, wat zeer selectieve steekproeven oplevert. Zo ligt bijvoorbeeld het percentage LHB'ers dat open is over hun seksuele oriëntatie veel hoger dan onder LHB'ers die via algemene strategieën zijn geworven (Fernee en Keuzenkamp 2011). Daarnaast rapporteren LHB'ers die via 'roze' kanalen zijn geworven meer negatieve ervaringen en negatieve bejegening gerelateerd aan hun seksuele oriëntatie. Bovendien, door alleen LHB-werknemers te werven, is een vergelijking met heteroseksuele werknemers niet mogelijk. De onderzoeken die wel gebruik maken van representatieve steekproeven en heteroseksuele werknemers includeren, zijn alleen uitgevoerd in bepaalde sectoren (zoals de politie en het mbo), waardoor ze niet te generaliseren zijn naar alle werknemers in Nederland. Verder houden deze eerdere onderzoeken geen rekening met mogelijke verschillen tussen lesbische/homoseksuele en biseksuele werknemers.

Kortom, op dit moment ontbreekt een betrouwbaar beeld van de werkbeleving, sociale bejegening en welzijn van LHB-werknemers in Nederland en is onbekend of zij daarin verschillen van heteroseksuele werknemers. Daarom heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in opdracht van de Directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een grootschalig kwantitatief onderzoek uitgevoerd onder werknemers in Nederland: Kwaliteit van Werk 2012 (KvW'12). Dit onderzoek brengt niet alleen de mogelijke verschillen in werkbeleving, sociale bejegening en welzijn tussen LHB- en heteroseksuele werknemers in kaart, maar ook factoren die mogelijk een rol spelen. Immers, waar de prevalentie van problemen handvatten biedt voor prioriteiten in beleid, biedt zicht op factoren die bepaalde groepen kwetsbaar maken aanknopingspunten voor de invulling van dat beleid. De centrale onderzoeksvragen zijn:

1 Zijn er verschillen in werkbeleving, bejegening en welzijn van LHB- en heteroseksuele werknemers in Nederland anno 2012?
2 Hoe zijn de mogelijke verschillen in werkbeleving, bejegening en welzijn tussen LHB en heteroseksuele werknemers te verklaren?

Kader 1.1 Onderzoeksverantwoording KvW'12

Het onderzoek is uitgevoerd onder werknemers van 20 jaar of ouder. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) heeft op 1 mei 2012 een steekproef getrokken uit de Polisadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Uit deze lijst van werknemers heeft het CBS alleen personen geselecteerd die op 25 september 2012 nog ingeschreven stonden in de Gemeentelijke Basisadministratie om aanschrijving van overledenen zoveel mogelijk te voorkomen. De steekproef had een omvang van 25.800 personen. Deze werknemers hebben een papieren vragenlijst toegestuurd gekregen met een uitnodigingbrief die hen tevens uitlegde hoe ze de vragenlijst online konden invullen. Na drie weken hebben de deelnemers die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld een schriftelijke herinnering gekregen met wederom de vragenlijst. In totaal zijn 9838 vragenlijsten ingevuld, waarvan 9792 geschikt werden geacht voor analyse. De respons is 38%. Daarvan is 29% online gerealiseerd en 71% schriftelijk.
Het CBS heeft het databestand verrijkt met informatie over de deelnemers: sekse, leeftijd, stedelijkheid van de woonplaats, werksector en etnische achtergrond. Verder heeft het CBS gezorgd voor een weegfactor (gebaseerd op Sekse * Leeftijd + Herkomst * Generatie + Burgerlijke staat + Type huishouden * Plaats in huishouden + Bedrijfstak * Grootteklasse + Stedelijkheid * Provincie en G4 + Loon volgens Polis), waardoor de gegevens representatief zijn voor de groep werknemers in Nederland van 20 jaar of ouder voor wat betreft die achtergrondgegevens.
Bijlage A bevat gegevens over de representativiteit van de steekproef en de vergelijkbaarheid met andere onderzoeken. De gegevens worden vergeleken met het steekproefkader (bijlagetabel A1.a), de gewogen en ongewogen steekproef worden vergeleken (bijlagetabel A1.b) en de huidige gegevens worden vergeleken met die uit de NEA (bijlagetabel A1.c). In bijlage B staat de samenstelling van de gebruikte schalen. Alle bijlagen en een uitgebreidere onderzoeksverantwoording zijn te vinden op www.scp.nl.

Dit onderzoek richt zich op werknemers, niet op werkzoekenden en werklozen. Uitspraken over mogelijke verschillen tussen LHB'ers en heteroseksuelen bij het betreden van de arbeidsmarkt of bij werkloosheid kunnen dus niet worden gedaan.
Het onderzoek spitst zich toe op verschillen naar seksuele oriëntatie. De huidige steekproef te klein om de situatie van transgender werknemers te onderzoeken.[1] Recente onderzoeken van Vennix (2010) en Keuzenkamp (2012) schetsen een beeld van de werksituatie van transgenders in Nederland. Het huidige onderzoek besteedt wel aandacht aan het percentage collega's dat een transgender collega op het werk heeft (zie hoofdstuk 4).

Noot

1 Wel is een vraag naar transgenderachtergrond opgenomen, maar te weinig respondenten gaven aan dat zij transgender zijn om betrouwbare analyses en uitspraken te kunnen doen (n = 15; 0,2%).

2 Achtergrond en arbeidssituatie

Het is niet zo eenvoudig als het op het eerste gezicht lijkt om in onderzoek lesbische, homoseksuele en biseksuele (LHB) werknemers te onderscheiden van heteroseksuele werknemers. Een algemene definitie van seksuele oriëntatie is de mate waarin iemand seksueel gericht is op de eigen en/of de andere sekse (Hill et al. 2012). Homoseksualiteit wordt meestal gedefinieerd als een exclusieve oriëntatie op de eigen sekse; heteroseksualiteit als een exclusieve oriëntatie op de andere sekse en biseksualiteit als een in meer of mindere mate op beide seksen gerichte oriëntatie. Een oriëntatie op de eigen of andere sekse kent echter veel dimensies. Het kan gaan om seksueel gedrag, aantrekking, gedachten, dromen of fantasieën. Deze dimensies stemmen niet altijd met elkaar overeen. Iemand kan fantaseren over seks met iemand van dezelfde sekse, maar deze gedachten niet in de praktijk brengen. Of iemand kan seks hebben met mensen van de andere sekse, maar zich tot de eigen sekse aangetrokken voelen. Iemands seksuele oriëntatie hoeft niet overeen te komen met hoe iemand zichzelf noemt. Mensen kunnen zich aangetrokken voelen tot beide seksen, maar zich desondanks homoseksueel of heteroseksueel noemen.
Niet alle aspecten van seksuele oriëntatie zijn in een vragenlijst naar werkbeleving te onderzoeken. Er moet dus een keuze worden gemaakt op welk aspect van seksuele oriëntatie (gedragingen, gedachten, fantasieën, aantrekking, zelfbenoeming enz.) lesbische, homo-, bi- en heteroseksuele werknemers worden onderscheiden. In lijn met de literatuur is gekozen voor een vraag over seksuele aantrekking. Seksuele aantrekking is een relatief stabiele en minder van de omgeving afhankelijke dimensie van seksuele oriëntatie (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de culturele bepaaldheid van zelfbenoeming of het situationele karakter van seksueel gedrag) (zie Hill et al. 2012). Daarnaast leiden vragen naar aantrekking niet tot een verhoogde non-response (Gulløy en Normann 2010) en hebben deelnemers van een pilotstudie naar vragen over aantrekking of zelfidentificatie een voorkeur voor aantrekking (Keuzenkamp en Steenbeek 2012).
Dit hoofdstuk schetst de achtergrond van de deelnemers. Het gaat in op de seksuele oriëntatie van de werknemers en of collega's op de hoogte zijn van iemands LHB-oriëntatie. Daarna komen de sociaaldemografische achtergrond van werknemers en de mogelijke verschillen hierin tussen LHB- en heteroseksuele werknemers aan bod, gevolgd door (verschillen in) achtergrondkenmerken van hun werksituatie.

2.1 Hoe seksueel divers is de werkvloer?

Om werknemers in te delen in groepen seksuele oriëntatie is de deelnemers gevraagd tot wie zij zich seksueel voelen aangetrokken.

Tabel 2.1

Seksuele aantrekking naar sekse, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten)[a]

	man (n = 4944)	vrouw (n = 4578)
homoseksueel		
alleen aangetrokken tot eigen sekse	3,0	2,1
biseksueel		
vooral aangetrokken tot eigen sekse	0,5	0,4
aangetrokken tot beide seksen	0,3	0,4
vooral aangetrokken tot andere sekse	1,5	3,2
heteroseksueel		
alleen aangetrokken tot andere sekse	93,9	91,8
weet ik niet	0,4	0,5
wil ik niet zeggen	0,4	1,6

a ‘Tot wie voelt u zich seksueel aangetrokken? (1 = alleen tot vrouwen; 2 = vooral tot vrouwen, soms tot mannen; 3 = evenveel tot vrouwen als tot mannen; 4 = vooral tot mannen, soms tot vrouwen; 5 = alleen tot mannen; 6 = weet ik niet; 7 = dat wil ik niet zeggen).’

Bron: SCP (KvW’12)

Ruim 2% van de mannen en 4% van de vrouwen voelt zich, in mindere of meerdere mate, aangetrokken tot beide seksen. Deze groep werknemers wordt in dit onderzoek als de groep biseksuele werknemers beschouwd.[1] 3% van de mannen wordt deze studie als homoseksueel en 2,1% van de vrouwen wordt als lesbisch gezien; zij voelen zich uitsluitend aangetrokken tot mensen van hun eigen sekse. Omgerekend naar het aantal werknemers van 20 jaar of ouder in Nederland gaat het, naar schatting, om ongeveer 180.000 mannen en 190.000 vrouwen.

Het percentage biseksuele deelnemers is laag in vergelijking met ander Nederlands onderzoek. Recent onderzocht het SCP in een representatieve steekproef van de Nederlandse bevolking van 16 jaar en ouder de prevalentie van seksuele oriëntatie (SLI’10, Boelhouwer 2011). Als hieruit de groep werknemers van 20 jaar of ouder wordt geselecteerd, dan gaat bij 92,0% van de mannen de seksuele voorkeur uitsluitend uit naar vrouwen. Bij vrouwen ligt het percentage waarbij de voorkeur alleen naar mannen uitgaat een stuk lager op 83,8%. Een aanzienlijk deel van de vrouwen (14,9%) geeft aan dat hun seksuele voorkeur in mindere of meerdere mate uitgaat naar beide seksen en bij 1,3% van de vrouwen gaat de voorkeur uitsluitend uit naar vrouwen. Bij 5,4% van de mannen gaat de voorkeur al dan niet sterk uit naar beide seksen en bij 2,6% uitsluitend naar mannen. De prevalentie van biseksualiteit is in het huidige onderzoek dus aanzienlijk lager dan in het SLI’10 onderzoek.

Over mogelijke verklaringen voor de verschillen kan alleen worden gespeculeerd. Waarschijnlijke oorzaken voor de uiteenlopende cijfers zijn de verschillen in vraagstelling en onderzoeksmethode. SLI’10 vraagt naar welke sekse de seksuele voorkeur uitgaat,

het huidige onderzoek vraagt naar seksuele aantrekking. Wellicht appelleert 'seksuele voorkeur' meer aan seksueel gedrag dan 'aantrekking'. Verder ontbreken de antwoordopties 'weet niet' en 'wil ik niet zeggen' in SLI'10. Ook is SLI'10 een zogenaamde drop-off-vragenlijst van een ander onderzoek. Dit betekent dat deelnemers van de interviewer een schriftelijke vragenlijst kregen die zij later zelf konden invullen en opsturen. Dit kan leiden tot een hogere prevalentie van lesbische, homoseksuele en biseksuele oriëntaties, aangezien LHB'ers meer bereid zijn om vervolgvragenlijsten in te vullen (Kuyper et al. 2012).

Maar het huidige onderzoek kan ook onderrapportage vertonen. Werknemers wordt gevraagd naar hun seksuele aantrekking tot seksegenoten waarna de vraag volgt of hun collega's hiervan op de hoogte zijn. Het kan zijn dat deelnemers die zich voornamelijk aangetrokken voelen tot de andere sekse maar ook een beetje tot seksegenoten, of werknemers die een relatie hebben met iemand van de andere sekse, denken dat hun seksuele gevoelens voor seksegenoten te beperkt zijn om hier te rapporteren. Zij vinden wellicht dat hun seksuele oriëntatie te weinig LHB is om in een onderzoek naar ervaringen op het werk te rapporteren. Omdat 'voornamelijk heteroseksueel' na 'uitsluitend heteroseksueel' de meest voorkomende groep is, daalt de prevalentie van biseksuele werknemers aanzienlijk als deze deelnemers zichzelf als heteroseksueel identificeren op de vraag naar seksuele aantrekking.

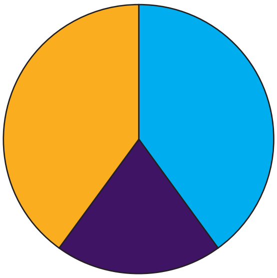
Tot slot moet worden opgemerkt dat de prevalentie van bi- en homoseksualiteit in de SLI'10 aanzienlijk hoger ligt dan in internationale bevolkingsonderzoeken. Deze laatste rapporteren zelden een prevalentie van boven de 10% (zie voor een overzicht Gates 2012; Hill et al. 2012). Dat is meer in lijn met het huidige onderzoek.

2.2 Homo bekend, bi onbekend

Homo- en biseksualiteit vallen niet aan iemands gezicht af te lezen. Hierdoor rijst de vraag of mensen in iemands omgeving op de hoogte zijn. Sommige LHB'ers zijn tegenover iedereen open over hun seksuele oriëntatie, anderen alleen tegenover bepaalde mensen (gezinsleden, goede vrienden) en weer anderen tegenover niemand. Op het werk speelt deze kwestie ook. Uit eerder SCP-onderzoek komt naar voren dat driekwart van de LHB-werknemers open is tegenover directe collega's, 17% is open tegen een deel van de collega's en bij 5% is niemand op de werkvloer op de hoogte (Kooiman en Keuzenkamp 2012).

Deelnemers die zich (ook) aangetrokken voelen tot mensen van hun eigen sekse, is gevraagd of collega's op het werk hiervan op de hoogte zijn.

Figuur 2.1
Bekendheid van seksuele oriëntatie bij collega's, LHB-werknemers, 2012 (in procenten; n = 428)

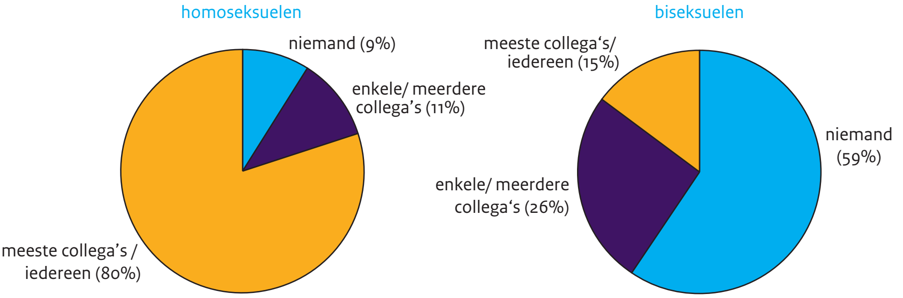


Bron: SCP (KvW'12)

40% geeft aan dat niemand op het werk op de hoogte is. Een even groot percentage zegt dat (bijna) iedereen op de hoogte is. Bij de overige 20% zijn sommige collega's op de hoogte. Overigens betekent het feit dat collega's op de hoogte zijn niet automatisch dat LHB-werknemers open zijn over hun oriëntatie op het werk. Het kan ook dat derden deze informatie loslieten of dat collega's hier zelf achter kwamen (bv. via sociale media).
In het huidige onderzoek zijn LHB-werknemers minder vaak open dan in andere onderzoeken (bv. Kooiman en Keuzenkamp 2012). Die wierven groepen LHB-werknemers via 'roze' kanalen (websites, mailinglists, magazines, feesten of belangenorganisaties voor LHB'ers). Waarschijnlijk trekken deze onderzoeken vooral LHB-werknemers aan die hun weg in de LHB-wereld kennen, zekerder zijn van hun seksuele oriëntatie en hier dus meer open over zijn naar anderen. Zo toonde een studie van Fernee en Keuzenkamp (2011) aan dat individuen die via roze kanalen geworven zijn voor een onderzoek naar LHB-onderwerpen opener zijn dan mensen uit een algemeen panel . Vanuit dat oogpunt is het logisch dat het huidige onderzoek een groter percentage LHB-werknemers aantreft van wie minder collega's hun seksuele oriëntatie kennen.

Figuur 2.2

Bekendheid van seksuele oriëntatie bij collega's naar seksuele oriëntatie, LHB-werknemers, 2012 (in procenten; n homo = 164; n bi = 264)



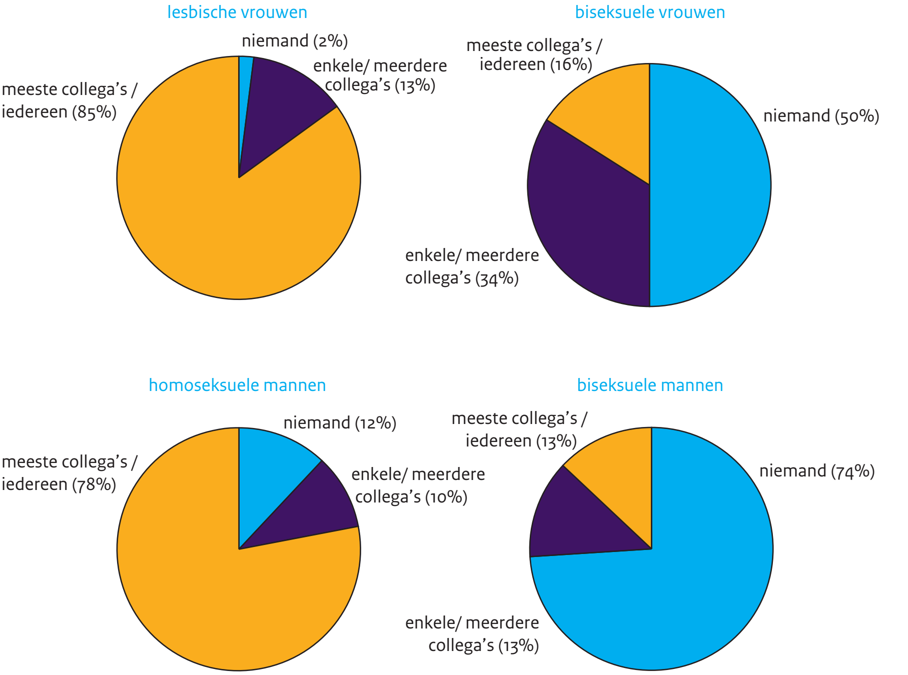
Bron: SCP (KvW'12)

Er zijn grote verschillen tussen bi- en homoseksuele werknemers in de mate waarin collega's op de hoogte zijn. Van homoseksuele werknemers geeft een op de tien aan dat niemand het weet en acht op de tien geven aan dat (bijna) iedereen op de hoogte is. Bij biseksuele werknemers liggen deze percentages ongeveer andersom: bij zes op de tien is geen enkele collega op de hoogte en bij 15% weet bijna iedereen het. Deze verschillen zijn in lijn met eerdere bevindingen dat biseksuelen minder vaak open zijn over hun seksuele oriëntatie dan homoseksuelen (Kooiman en Van Lisdonk 2012; Kuyper 2006; Van Lisdonk en Kooiman 2012).

De percentages zijn uit te splitsen naar sekse. Omdat dan de grootte van de groepen afneemt, moet bij de interpretatie wel een slag om de arm worden gehouden. Bij lesbische vrouwen zijn collega's het meest op de hoogte van hun seksuele oriëntatie: slechts 2% geeft aan dat niemand op de hoogte is, terwijl 85% tegenover de meeste of alle collega's uit de kast is. Ook onder homomannen liggen de percentages waarbij collega's op de hoogte zijn hoog. Het zijn voornamelijk biseksuele werknemers, mannen nog sterker dan vrouwen, van wie geen enkele collega op de hoogte is.

Figuur 2.3

Bekendheid van seksuele oriëntatie bij collega's naar seksuele oriëntatie en sekse, LHB-werknemers, 2012 (in procenten; n homoman = 93; n biman = 84; n lesbische vrouw = 59; n bivrouw = 192)



Bron: SCP (KvW'12)

Ik ben wie ik ben...

Ongeveer 15% van de LHB-werknemers maakte gebruik van de mogelijkheid om in de vragenlijst toe te lichten waarom collega's wel of niet op de hoogte zijn van hun seksuele oriëntatie. Een deel gaf aan zich wel aangetrokken te voelen tot seksegenoten maar daar op dit moment niets mee te doen of nu een partner van de andere sekse te hebben, waardoor ze openheid niet relevant vinden. Een voorbeeld: 'Omdat ik gelukkig ben met de relatie (vrouw/gezin) die ik heb en het totaal geen toegevoegde waarde heeft om aan te geven dat ik me aangetrokken voel tot hetzelfde geslacht'. Anderen weten zelf nog niet zo goed wat ze met hun gevoelens voor seksegenoten aan moeten en dat daarom hun collega's (nog) niet op de hoogte zijn: 'Ik vind het moeilijk om het zelf te accepteren, ik ben er nog niet aan toe', of 'Ik moet er echt eerst voor mijzelf achter komen in hoeverre ik mij aangetrokken voel tot andere vrouwen'.

Sommigen geven aan dat collega's niet (allemaal) op de hoogte zijn omdat het niet ter sprake komt, maar dat ze hun oriëntatie niet verzwijgen: 'Ik stel mensen er niet expliciet van op de hoogte, maar als het ter sprake zou komen, laat ik het ze wel weten. Tenslotte, mensen die hetero zijn melden dat ook niet expliciet', of 'Ik voel mij niet genoodzaakt

het actief uit te dragen, maar het is zeker geen geheim'. Een enkeling geeft aan dat open zijn op het werk geen optie is: 'Als ik zou uitkomen voor mijn homoseksuele gevoelens dan heb ik geen leven meer tussen die Rambo's op mijn werk!'
Sommigen lichten toe waarom zij wel open zijn. Voor een aantal LHB-werknemers is openheid op het werk gewoon geen issue: 'Dat is geen enkel probleem in mijn organisatie, ik heb er nooit problemen mee gehad sinds 1988'. Anderen geven aan dat zij zijn wie ze zijn en dat ze geen andere mogelijkheid ervaren dan daar open over zijn: 'Ik ben wie ik ben. Ik heb daar in mijn jeugd lang genoeg een geheim van gemaakt en ik wil dat mensen mij nu accepteren zoals ik ben, dus dan moet ik ze ook eerlijk laten zien wie ik ben'. Anderen zijn open omdat zij hopen bij te dragen aan de zichtbaarheid en acceptatie van homo- en biseksualiteit: 'Ik ben open over het feit dat ik als een vrouw met een vrouw getrouwd ben, omdat ik de wereld wil laten zien dat het heel gewoon is'.
In de studie van Kooiman en Keuzenkamp (2012) is de meest genoemde reden voor werknemers om niet open te zijn over hun seksuele oriëntatie dat zij vinden dat het hun collega's niets aangaat. Dit strookt met de huidige bevindingen die ook duiden op gebrek aan noodzaak om een seksuele voorkeur voor seksegenoten met collega's te delen.

2.3 Sociaaldemografische achtergrond

Uit eerdere onderzoeken is bekend dat de prevalentie van seksuele aantrekking verschilt tussen groepen: in het algemeen zijn LHB'ers hogeropgeleid, jonger, minder religieus en vaker single dan heteroseksuelen (Sandfort 1997; Kuyper 2006; Kuyper 2011; Gates 2012). In het huidige onderzoek zijn diverse sociaaldemografische kenmerken in kaart gebracht.

LHB-werknemers wijken op een aantal gebieden af van de totale groep werknemers. Ze hebben vaker een hbo of universitaire studie, wonen vaker in grote steden als Amsterdam, Rotterdam, Utrecht en Den Haag, zijn vaker niet-religieus en vaker single. Verder zijn er aanzienlijk meer vrouwen dan mannen biseksueel en meer mannen dan vrouwen homoseksueel.

Tabel 2.2

Sociaaldemografische kenmerken van werknemers naar seksuele oriëntatie, 2012 (in procenten)[a]

	totaal (n = 9417)	hetero (n = 8895)	bi (n = 292)	homo (n = 230)
sekse				
man	52	52	**38**	**60**
vrouw	48	48	**62**	**40**
leeftijd				
20-29 jaar	22	22	25	22
30-39 jaar	22	22	29	23
40-49 jaar	27	27	25	30
50-59 jaar	22	23	16	18
≥ 60 jaar	7	7	6	7
opleiding				
laag	25	25	**14**	19
midden	35	35	32	31
hoog	40	40	**54**	**50**
stedelijkheid				
zeer sterk stedelijk	20	19	**32**	**33**
matig tot sterk stedelijk	49	49	46	50
weinig tot niet stedelijk	31	32	**22**	**17**
afkomst				
autochtoon of westers	91	91	90	92
niet-westers	9	9	10	8
religie				
geen	54	54	**65**	**66**
christelijk	40	41	**25**	**31**
islamitisch	3	3	2	**0**
hindoeïstisch / boeddhistisch	2	1	3	2
overig	1	1	**6**	1
kerkgang[b]				
< 1 x per maand	74	74	72	70
1 tot 3 x per maand	13	12	16	18
≥ 1 x per week	14	14	12	12
partnerstatus				
gehuwd / geregistreerd	54	55	**31**	**38**
samenwonend met vaste partner	18	18	23	24
vaste partner, niet samenwonend	7	7	11	8
alleenstaand	21	20	**35**	**31**

a Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).
b Van de mensen die aangeven een geloof te hebben.

Bron: SCP (KvW’12)

2.4 Arbeidssituatie

Naast de sociaaldemografische achtergrond is de arbeidssituatie in kaart gebracht. Bijlagetabel A1.c vergelijkt een aantal van deze gegevens met die uit de NEA (bijlagen zijn te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Er zijn geen grote verschillen in arbeidsachtergrond tussen de twee onderzoeken, al werken de deelnemers uit het huidige onderzoek iets vaker bij wat grotere organisaties.

Net als in sociaaldemografische achtergrond verschillen LHB- en heteroseksuele werknemers in arbeidssituatie. Biseksuele werknemers verschillen het meest van de andere groepen. Naar verhouding hebben zij vaker meer dan één baan, minder contracturen en zijn zij korter in dienst. Deze factoren hangen uiteraard met elkaar (en met de sociaaldemografische achtergrond) samen: mensen met minder contracturen moeten of kunnen ook elders aan de slag. Bi- én homoseksuele werknemers verschillen van de totale groep werknemers in de sectoren waarin zij werkzaam zijn. LHB-werknemers zijn minder vaak werkzaam in de industrie en productie. Lesbische en homoseksuele werknemers zijn vaker werkzaam in bestuur en onderwijs, terwijl biseksuele werknemers vaker werkzaam zijn in zorg en welzijn. Er zijn geen verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers in de omvang van organisaties waar zij werken of in het bekleden van een leidinggevende positie.

Tabel 2.3
Arbeidssituatie van werknemers naar seksuele oriëntatie, 2012 (in procenten)[a]

	totaal (n = 9417)	hetero (n = 8895)	bi (n = 292)	homo (n = 230)
betaalde baan[2]	96	96	93	96
ook zzp'er	4	4	6	4
meer dan een baan tegelijk	7	7	**12**	9
(ook) gedetacheerd	4	4	5	**1**
soort dienstverband				
vast	82	82	75	82
tijdelijk	18	18	25	18
contracturen per week				
1-12 uur	7	7	**11**	9
13-24 uur	22	22	22	19
25-32 uur	17	17	**23**	21
33-40 uur	52	53	43	50
> 40 uur	2	2	1	2
duur arbeidsrelatie				
< 1 jaar	8	8	12	9
1-2 jaar	10	10	**16**	9
2-5 jaar	21	21	23	21
5-10 jaar	21	21	19	17
≥ 10 jaar	40	40	**31**	43
sector				
industrie en productie	17	18	**9**	**9**
dienstverlening	49	49	45	48
bestuur en onderwijs	16	16	19	**24**
zorg en welzijn	18	18	**28**	20
omvang bedrijf				
< 10 werknemers	13	13	12	10
10-100 werknemers	38	38	35	33
100-250 werknemers	13	13	13	17
≥ 250 werknemers	36	36	40	40
leidinggevende functie	23	23	23	20

a Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

2.5 Overal even open?

Het gemak waarmee lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen open zijn is gerelateerd aan hun sociaaldemografische achtergrond (Kooiman en Van Lisdonk 2012). Vrouwen zijn makkelijker open over hun seksuele oriëntatie, evenals ouderen, niet-religieuzen, mensen met een partner en mensen die zich uitsluitend tot de eigen sekse voelen aangetrokken. Dit kan deels te maken hebben met verschillen in sociale acceptatie van homo- en biseksualiteit binnen bepaalde groepen. Als de acceptatie lager is, zoals in religieuze kringen (Keuzenkamp en Kuyper 2013), dan is het moeilijker om open te zijn. Internationaal onderzoek laat zien dat openheid op de werkvloer samenhangt met kenmerken van de werksituatie. Zo toonden Colgan en collega's (2006) een samenhang aan tussen openheid op het werk en een vast contract of de sector waarin iemand werkt.

Tabel 2.4
Samenhang tussen de mate waarin collega's op de hoogte zijn en sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, LHB-werknemers, 2012[a, b]

	bivariaat	multivariaat
sociaaldemografische kenmerken		
sekse		
man	ref	ref
vrouw	-	0
seksuele oriëntatie		
homo	ref	ref
bi	-	-
leeftijd	+	0
opleiding		
laag	ref	ref
midden	0	0
hoog	0	0
stedelijkheid	+	0
afkomst		
autochtoon of westers	ref	ref
niet-westers	0	0
kerkgang		
zelden / nooit	ref	ref
maandelijks	-	-
wekelijks	-	-
partnerstatus		
partner	ref	ref
single	-	-

Tabel 2.4 (vervolg)

	bivariaat	multivariaat
kenmerken arbeidssituatie		
soort dienstverband		
vast	ref	ref
tijdelijk	-	-
duur arbeidsrelatie	+	0
leidinggevende functie		
nee	ref	ref
ja	0	0
sector[c]		
industrie en productie	0	0
dienstverlening	0	0
bestuur en onderwijs	0	0
zorg en welzijn	0	0
omvang bedrijf[c]		
< 10 werknemers	0	+
10-100 werknemers	0	0
100-250 werknemers	0	0
≥ 250 werknemers	0	0

a n = 396.
b - = minder op de hoogte; + = meer op de hoogte; o = geen verband; ref = referentiecategorie.
Leesvoorbeeld: van biseksuele werknemers zijn hun collega's minder vaak op de hoogte zijn dan van lesbische en homoseksuele werknemers.
Bij bivariate analyses is alleen het verband tussen of collega's op de hoogte zijn en de desbetreffende variabele onderzocht. Bij multivariate analyses is rekening gehouden met de onderlinge verbanden tussen de sociaaldemografische kenmerken en de kenmerken van de arbeidssituatie. De samenhang tussen de uitkomstmaat (of collega's op de hoogte zijn) en een kenmerk is gecorrigeerd voor de invloed van andere kenmerken. Multivariate analyses geven dus de unieke bijdrage van een bepaald kenmerk weer. (Zie voor een getalsmatige weergave van de multivariate analyses bijlagetabel C2.a, te vinden via www.scp.nl bij dit rapport)
c Met behulp van contrasten is hier de afwijking van het gemiddelde berekend waardoor de referentiecategorie ontbreekt.

Bron: SCP (KvW'12)

Omdat multivariate analyses de unieke bijdrage van de sociaaldemografische kenmerken en kenmerken van de arbeidssituatie geven, worden alleen deze resultaten toegelicht. Collega's van biseksuele werknemers zijn minder vaak op de hoogte dan collega's van homoseksuele werknemers. Van LHB-werknemers die vaker religieuze bijeenkomsten bezoeken zijn ook minder vaak hun collega's op de hoogte. Datzelfde geldt voor degenen zonder vaste partner. Een verklaring voor dit laatste is dat op het werk over privézaken en vrijetijdsbesteding gesproken wordt ('hoe was je weekend?') en collega's eerder op de hoogte zijn omdat een partner dikwijls de hoofdrol speelt in de invulling van iemands vrije tijd. In lijn met het onderzoek van Colgan et al. (2006) blijkt dat bij degenen met een tijdelijk contract minder collega's op de hoogte zijn. Colgan et al. suggereren dat dit

deels komt doordat men misschien minder betrokken is en sociaal is ingebed in de organisatie (iemand verwacht immers over niet al te lange tijd weer te vertrekken), of doordat men vreest een verlenging van het contract of omzetting in een vast contract mis te lopen als men als LHB-werknemer te boek staat. Er is geen verband tussen sectoren en de mate waarin collega's op de hoogte zijn, maar wel tussen bedrijfsomvang. Bij LHB-werknemers die maar weinig collega's hebben, zijn vaak meer collega's op de hoogte. Kijkend naar de grootte van de gevonden verbanden, dan spelen iemands seksuele oriëntatie en de omvang van het bedrijf een grotere rol dan religie, partnerstatus en type contract. Of collega's op de hoogte zijn van iemands aantrekking tot seksegenoten hangt dus het meest af van of iemand lesbisch/homoseksueel dan wel biseksueel is en het aantal collega's.

2.6 Conclusie

Van de Nederlandse werknemers heeft 5,3% van de mannen en 6,1% van de vrouwen een homoseksuele, lesbische of biseksuele oriëntatie. Zij voelen zich, in meer of mindere mate, (ook) seksueel aangetrokken tot mensen van hun eigen sekse. In vergelijking met eerder Nederlands onderzoek is het aantal biseksuele werknemers beperkt. Dit komt waarschijnlijk door verschillen in vraagstelling en onderzoeksopzet en door mogelijke onderrapportage in het huidige onderzoek. De cijfers komen echter wel overeen met internationale prevalentieschattingen. Net als uit algemene bevolkingsonderzoeken blijkt, zijn LHB-werknemers relatief hoogopgeleid, wonen zij in een van de grote steden, zijn zij minder religieus en zijn ze vaker single. Ook hun werkachtergrond verschilt. LHB-werknemers werken minder vaak in de sector industrie en productie en vaker in bestuur en onderwijs (lesbische en homoseksuele werknemers) of zorg en welzijn (biseksuele werknemers). Verder hebben biseksuele werknemers vaker meer dan één baan, minder contracturen en zijn ze korter in dienst bij hun huidige werkgever.
Een van de zaken die spelen in het dagelijks leven van veel LHB'ers is de vraag in welke mate ze open zijn over hun seksuele aantrekking tot mensen van dezelfde sekse: altijd tegenover iedereen, na afweging tegenover sommige mensen, of nooit. Bij een overgrote meerderheid van de lesbische en homoseksuele werknemers (80%) zijn de meeste of alle collega's op de hoogte. Bij slechts 2% van de lesbische vrouwen is geen enkele collega op de hoogte. Bij biseksuele werknemers is juist de meerderheid niet op de hoogte (60%), vooral bij biseksuele mannen (74%). Naast biseksuelen zijn religieuze, alleenstaande en tijdelijke LHB-werknemers minder open. Deze verbanden zijn echter minder sterk dan het verband tussen seksuele oriëntatie (lesbisch/homo- of biseksueel zijn). Interessant is dat er geen verschillen zijn in bekendheid bij collega's tussen de sectoren. Hoewel de sector industrie en productie soms gezien wordt als een masculiene wereld waarin het lastiger is om openlijk LHB te zijn, en waar inderdaad uit de cijfers blijkt dat LHB-werknemers er minder vaak werkzaam zijn, is het dus niet zo dat LHB-werknemers daar massaal hun homo- of biseksuele oriëntatie verbergen. Maar we moeten daar wel bij in het achterhoofd houden dat het aantal LHB-werknemers in de sector industrie en productie beperkt is (n = 53).

In het huidige onderzoek geven LHB-werknemers minder vaak aan dat zij open zijn dan in eerdere onderzoeken. Onderzoeken die LHB-werknemers werven via roze kanalen schetsen dus een te rooskleurig beeld. Dit onderstreept nogmaals het belang van het rekruteren van een random steekproef van LHB'ers die niet vertekend is door het deel uitmaken van de LHB-gemeenschap.
Dat collega's niet op de hoogte zijn van iemands seksuele oriëntatie, impliceert niet dat LHB'ers het gevoel hebben dat ze niet open kunnen zijn of dat wel graag willen maar niet durven. 15% gaf een toelichting op de reden waarom collega's wel of niet op de hoogte zijn. Een kleine groep geeft aan er voor zichzelf nog niet uit te zijn en daarom niet open te zijn. Een enkeling geeft aan dat het op het werk echt geen optie is. Maar LHB'ers lijken voornamelijk niet open te zijn over hun aantrekking tot seksegenoten omdat ze dat niet relevant vinden voor hun collega's of omdat zij zich niet genoodzaakt voelen hun seksuele oriëntatie 'actief uit te dragen'. Zij vinden hun seksuele oriëntatie op hun werk niet ter zake doen en hebben niet de behoefte hun collega's mee te delen dat ze homo of bi zijn.

Noten

1 Zoals gezegd is in de huidige studie gekozen voor een indeling van seksuele oriëntaties op basis van aantrekking. Maar iemands aantrekking hoeft niet overeen te komen met iemands zelfidentificatie. Zo zullen waarschijnlijk veel werknemers die zich voornamelijk tot mensen van de andere sekse, maar ook wel van de eigen sekse, voelen aangetrokken, zichzelf niet als biseksueel benoemen. In dat opzicht zou het correcter zijn om te spreken over werknemers die zich alleen aangetrokken voelen tot hun eigen sekse, werknemers die zich tot beide seksen voelen aangetrokken en werknemers die zich alleen tot de andere sekse voelen aangetrokken. Om heuristische redenen is gekozen om deze groepen werknemers aan te duiden als 'lesbisch en homoseksueel', 'biseksueel' en 'heteroseksueel', maar het kan dus zijn dat ze zichzelf anders noemen.

2 In de steekproef uit de Polisadministratie die het CBS in mei 2012 heeft getrokken zaten alleen mensen die geregistreerd stonden als werkend. Dat een klein deel van de werknemers toch aangeeft nu geen baan te hebben, kan komen door een aanpassing in de werksituatie (bv. stoppen met werk), een verkeerde registratie, een afwijkende inschatting van de deelnemer of het verkeerd geïnterpreteerd of ingevuld hebben van de vraag. Als iemand op het moment van invullen geen baan had, is hem of haar gevraagd de vragenlijst in te vullen voor zijn of haar laatste baan als werknemer.

3 Werkbeleving

Of werknemers hun werk goed doen, hangt af van de manier waarop zij hun werk beleven. Werknemers die goed op hun plek zitten, zullen beter werk afleveren. Daarnaast kunnen werknemers die ontevreden zijn of zich achtergesteld voelen, eerder op zoek gaan naar een andere werkgever (Vlasblom et al. 2013). Hoewel een zekere vorm van arbeidsmobiliteit gewenst is, kan ongewenst vrijwillig vertrek van werknemers een negatieve uitwerking hebben op de prestaties van de organisatie (Park en Shaw 2012). Aan de andere kant, als werknemers tevreden zijn, goed functioneren en zich eerlijk behandeld voelen, dan is dat niet alleen voor henzelf wel zo prettig, maar hebben werkgevers hier ook baat bij. Werknemers met een positieve werkbeleving zijn meer geneigd om 'organisatieburgerschap' te vertonen, oftewel om taken uit te voeren die net een stapje verder gaan dan hun functieomschrijving (Podsakoff et al. 2000; Smith et al. 1983). Dit biedt aanzienlijk voordeel voor organisaties. Kortom, zowel werkgevers als werknemers hebben er belang bij dat werknemers op de goede plek zitten.
Enkele onderzoeken richten zich op mogelijke knelpunten in de werkbeleving van lesbische, homoseksuele en biseksuele werknemers. De resultaten zijn tegenstrijdig. Bos en Sandfort (1998) vonden onder vakbondsleden die werkten bij de lokale overheid of in de zorg dat LHB'ers minder tevreden zijn over hun werk. Een onderzoek onder politiemedewerkers leverde hetzelfde resultaat op (Sandfort en Vanwesenbeeck 2000), maar een recente herhaling daarvan vond geen verschillen meer (De Haas et al. 2007). Keuzenkamp en Oudejans (2011) lieten zien dat één op de tien LHB-werknemers denkt door hun seksuele oriëntatie minder kans te maken op promotie dan collega's. Bos en Sandfort (1998) vonden echter geen verschillen in promotiekansen. Plug en Berkhout (2004) rapporteerden geen salarisverschillen naar seksuele oriëntatie van net afgestuurde werknemers. De afwezigheid van verschil in salariëring komt ook uit Amerikaans onderzoek naar voren (Cushing-Daniels en Yueng 2009).
Andere studies richten zich niet zozeer op verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers, maar op de relatie tussen openheid en werkbeleving. Het verbergen van de seksuele oriëntatie is gerelateerd aan verminderde tevredenheid, meer voornemens om een andere baan te zoeken en minder organisatieburgerschap (Brenner et al. 2010; Colgan et al. 2006; Griffith en Hebl 2002; Ragins et al. 2007). Ook experimentele studies laten zien dat het verbergen van een identiteit van negatieve invloed is op werkprestaties (Barreto et al. 2006). Day en Schoenrade (1997) toonden aan dat alleen onder LHB-werknemers die niet open zijn over hun seksuele oriëntatie de werktevredenheid lager ligt dan onder heteroseksuele werknemers.
Dit hoofdstuk gaat over de vraag of er verschillen zijn in werkbeleving tussen LHB- en heteroseksuele werknemers. Het gaat om mogelijke verschillen in werktevredenheid, de eigen inschatting van het functioneren, het ervaren van gelijke kansen, organisatieburgerschap en vertrekintenties. Daarnaast komt de relatie tussen werkbeleving en openheid aan bod. Vervolgens volgen mogelijke verklaringen voor verschillen met behulp van sociaaldemografische achtergrond (sekse, leeftijd, opleiding, stedelijkheid,

religie en partnerstatus) en kenmerken van de arbeidssituatie (hoeveelheid contract-uren, duur arbeidsrelatie en sector).

3.1 Tevreden werknemers…

Werktevredenheid is een van de belangrijkste aspecten van de werkbeleving. Werknemers die tevreden zijn over hun werk presteren beter, zijn minder ziek, willen minder snel van baan veranderen en zijn productiever (Dalal et al. 2012; Jonsson 2012; Kuoppala et al. 2011; Roelen et al. 2011).

Tabel 3.1
Werktevredenheid naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 9340)	hetero (n = 8805)	bi (n = 296)	homo (n = 239)
algemene werktevredenheid	76	76	**69**	75
tevreden met inhoud	82	82	**70**	79
tevreden met sfeer	79	79	78	78
tevreden met beloning	57	57	**48**	58
gemiddelde	3.77	3.78	**3.65**	3.75

a Percentage antwoorden ‘zeer tevreden’ of ‘tevreden’. Een hoger gemiddelde duidt op meer tevredenheid (zie bijlage B voor de vraagstelling en berekening van de schaalscore, te vinden via www.scp.nl bij dit rapport). Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW’12)

De meeste werknemers in het huidige onderzoek zijn tevreden over hun werk. Gemiddeld zijn biseksuele werknemers minder tevreden. Zij hebben een lagere algemene tevredenheid en zijn minder tevreden met de inhoud en beloning die zij voor hun werk ontvangen.

3.2 …die goed functioneren

Voor werkgevers is het natuurlijk van belang om te weten of werknemers functioneren, of zij hun werkzaamheden goed kunnen uitvoeren en de taken die tot hun pakket behoren kunnen volbrengen. Het huidige onderzoek rapporteert alleen het functioneren vanuit het oogpunt van de werknemer zelf. Dit is een subjectieve maat van functioneren.

Tabel 3.2

Opvatting over functioneren op het werk naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 9310)	hetero (n = 8776)	bi (n = 295)	homo (n = 238)
Ik presteer goed op mijn werk.	96	96	91	93
De taken die bij mijn werk horen, gaan mij goed af.	95	95	90	94
Ik behaal alle doelen die bij mijn werk horen.	81	81	75	76
gemiddelde	4.20	4.20	4.10	4.19

a Percentage antwoorden ‘helemaal mee eens’ of ‘eens’. Een hoger gemiddelde duidt op beter functioneren (zie bijlage B voor de vraagstelling en berekening van de schaalscore). Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW’12)

Er zijn geen verschillen in het niveau van functioneren tussen LHB- en heteroseksuele werknemers. Bijna alle werknemers vinden zelf dat zij goed presteren en dat de taken die bij hun werk horen, hen goed af gaan.

3.3 Gelijke kansen

Veel onderzoeken naar sociale minderheden op de werkvloer richten zich op discriminatie: de ongelijke behandeling van werknemers van verschillende seksuele oriëntaties. Men kijkt dan bijvoorbeeld naar salarisverschillen of verschillen in ontwikkelingsmogelijkheden (Plug en Berkhout 2004; Kooiman en Keuzenkamp 2012). 10% van de homoseksuele mannen en 5% van de homoseksuele vrouwen gaf in het onderzoek van Kooiman en Keuzenkamp (2012) aan dat zij wel eens minder kans maakten op een promotie dan een collega, omdat zij homoseksueel waren. Het huidige onderzoek gaat na of LHB- en heteroseksuele werknemers het idee hebben dat zij minder (of meer) kansen krijgen dan collega’s met dezelfde ervaring en opleiding. Omdat het huidige onderzoek zich richt op een algemene groep werknemers, valt niet na te gaan of LHB’ers verminderde kansen aan hun seksuele oriëntatie toeschrijven.

Tabel 3.3
Ervaren van gelijke kansen naar seksuele oriëntatie werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 8205)	hetero (n = 7717)	bi (n = 278)	homo (n = 210)
minder loon dan collega's	23	23	**32**	20
minder promotiekansen dan collega's	23	22	**29**	19
minder ontwikkelingsmogelijkheden dan collega's	17	17	**24**	16
minder opleidingsmogelijkheden dan collega's	16	16	22	16
gemiddelde	2.91	2.91	2.83	2.91

a Percentage antwoorden 'veel minder' of 'minder'. Een hoger gemiddelde duidt op meer waargenomen gelijke of betere kansen (zie bijlage B voor de vraagstelling en berekening van de schaalscore). Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Hoewel biseksuele werknemers op een aantal gebieden minder kansen ervaren, verschilt het gemiddelde niet tussen LHB- en heteroseksuele werknemers. Als werknemers ongeacht hun seksuele oriëntatie zelf een inschatting geven van de gelijke kansen qua loon, promotie, ontwikkeling en opleiding, dan geeft bijna een kwart aan minder loon te krijgen en minder kans te maken op een promotie dan collega's met dezelfde achtergrond en opleidingsmogelijkheden. Een kleiner percentage geeft aan minder mogelijkheden tot ontwikkeling en opleiding te ervaren.
Dat het huidige onderzoek geen verschillen vindt in ervaren gelijke kansen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers, is niet per definitie in tegenspraak met het onderzoek van Kooiman en Keuzenkamp (2012). Immers, ook in de huidige studie geeft 20% van de homoseksuele werknemers aan dat ze minder loon krijgen, 19% ervaart minder promotiekansen, 16% ervaart minder ontwikkelingsmogelijkheden en nog eens 16% ervaart minder opleidingsmogelijkheden. Alleen liggen deze percentages in dit onderzoek hetzelfde onder heteroseksuele werknemers.

3.4 Een stapje meer doen

De meeste functies hebben een taakomschrijving waarin staat wat er van medewerkers wordt verwacht. Organisatieburgerschap is een 'stapje meer' doen, oftewel taken uitvoeren die officieel niet tot je takenpakket horen (Smith et al. 1983; Podsakoff et al. 2000). Het gaat om gedragingen die niet expliciet erkend worden door formele taakomschrijvingen of beloningssystemen, die werknemers uit zichzelf uitvoeren en waar een organisatie baat bij heeft. Voorbeelden van organisatieburgerschap zijn collega's helpen die het erg druk hebben, taken naar je toe trekken die formeel niet bij jouw takenpakket horen en meedenken over verbetering van de prestaties van de organisatie. In dit onderzoek geven werknemers aan of zij vinden dat zij dit soort gedrag vertonen.

Tabel 3.4
Opvattingen over organisatieburgerschap, naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 8967)	hetero (n = 8449)	bi (n = 284)	homo (n = 234)
Ik help collega's die het druk hebben.	82	82	82	78
Ik help collega's die een tijdje afwezig zijn geweest.	80	81	79	76
Ik doe uit eigen beweging taken die ik officieel niet hoef te doen.	78	78	75	79
Ik help graag nieuwe medewerkers op weg, ook als dat niet van mij wordt gevraagd.	78	78	75	80
Ik doe zinvolle suggesties om de kwaliteit van onze afdeling/organisatie te verbeteren.	77	77	75	81
Ik help mijn leidinggevende met zijn/haar werk, ook als dat niet van mij wordt gevraagd.	57	58	53	53
gemiddelde	3.92	3.92	3.89	3.91

a Percentage antwoorden 'past heel goed bij mij' of 'past goed bij mij'. Een hoger gemiddelde duidt op meer organisatieburgerschap (zie bijlage B voor de vraagstelling en berekening van de schaalscore).

Bron: SCP (KvW'12)

Heteroseksuele en LHB-werknemers verschillen niet in de mate waarin ze anderen, hun organisatie en hun leidinggevende helpen zonder dat zij dit eigenlijk hoeven te doen. Een ruime meerderheid van de werknemers vertoont organisatieburgerschap. Zij voeren taken en activiteiten uit die strikt genomen niet bij hun werkzaamheden horen. Collega's die het druk hebben of een tijdje afwezig zijn geweest, kunnen vaak op hulp rekenen. De bereidheid om de leidinggevende te helpen blijft achter bij de andere gedragingen.

3.5 LHB'ers elders aan de slag

In totaal stapte 13% van de werknemers in 2010 over naar een andere werkgever (Vlasblom et al. 2013). Hoewel enige flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt wenselijk is, hangt een hoog personeelsverloop samen met een verminderde productiviteit en minder prestaties (Park en Shaw 2012). Deze samenhang is nog sterker bij vrijwillig vertrek van werknemers. Park en Shaw (2012) vermoeden dat dit komt doordat getalenteerde werknemers meer kansen zien in de buitenwereld waardoor hun vertrek een gemis is voor een organisatie, maar ook omdat hun vrijwillig vertrek vaak onverwacht komt en daardoor lastig op te vangen is. Vrijwillig vertrek van getalenteerde medewerkers leidt dan tot een verlies van (bedrijfsspecifiek) menselijk kapitaal. Vlasblom en collega's (2013)

merken op dat mobiliteit op de arbeidsmarkt een negatieve impact kan hebben op de arbeidsproductie omdat werknemers stress ervaren vanwege (al dan niet gedwongen) flexibiliteit en mobiliteit op de werkvloer. Zij steken ook tijd in hun eigen ontwikkeling om gewild te zijn op de arbeidsmarkt.

Tabel 3.5

Vertrekintenties, naar seksuele oriëntatie werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten)[a]

	totaal (n = 9306)	hetero (n = 8767)	bi (n = 296)	homo (n = 243)
nagedacht over zoeken andere baan	50	49	**65**	**61**
iets ondernomen om andere baan te vinden	26	25	**35**	32
over vijf jaar nog voor bedrijf willen werken	64	65	**55**	58
vertrekintentie	45	44	**58**	**52**

a Zie voor de vraagstelling en het construeren van de maat voor vertrekintenties bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Het percentage werknemers dat het afgelopen jaar met de gedachte speelde om een andere baan te zoeken, of daar ook iets voor ondernam, ligt beduidend hoger onder LHB- dan onder heteroseksuele werknemers. Als vertrekintenties gedefinieerd worden als een daadwerkelijke poging om een andere baan te vinden of aangeven over vijf jaar niet meer in hun huidige baan te willen werken, dan hebben LHB-werknemers meer vertrekintenties dan heteroseksuele werknemers.

3.6 Samenhang tussen werkbeleving en openheid

Mogelijk hangt de werkbeleving van LHB-werknemers samen met het gegeven of hun collega's op de hoogte zijn van hun aantrekking tot seksegenoten.

Tabel 3.6

Samenhang tussen werkbeleving en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van aantrekking tot seksegenoten, LHB werknemers, 2012 (n = 428)[a]

	tevredenheid	functioneren	gelijke kansen	organisatie-burgerschap	vertrek-intenties
niemand op de hoogte	ref	ref	ref	ref	ref
enkele collega's op de hoogte	0	0	0	0	0
de meeste of iedereen op de hoogte	0	0	0	+	0

a + = positief verband; - = negatief verband; 0 = geen verband. Een getalsmatige weergave van de verbanden is te vinden in bijlagetabel C3.a. Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten.

Bron: SCP (KvW'12)

Er is weinig verband tussen de werkbeleving van LHB'ers en het feit of collega's op de hoogte zijn van hun seksuele oriëntatie. Er is geen verband met werktevredenheid, de eigen inschatting van het functioneren, wel of niet ervaren van gelijke kansen op het werk en vertrekintenties hebben. Wel is er een relatie met organisatieburgerschap: werknemers van wie (bijna) alle collega's weten dat zij LHB zijn, vertonen meer organisatieburgerschap dan degenen die aangeven dat niemand op het werk hiervan op de hoogte is. Brenner et al. (2010) kwamen in hun onderzoek onder Amerikaanse LHB-werknemers tot dezelfde conclusie. Ook zij vonden dat werknemers die op hun werk openlijk LHB zijn, meer geneigd zijn organisatieburgerschap te vertonen. Als verklaring dragen zij aan dat werknemers die het gevoel hebben open over hun seksuele oriëntatie te kunnen zijn, meer te spreken zijn over hun organisatie waardoor zij meer geneigd zijn om organisatieburgerschap te vertonen. Het verband kan echter ook liggen aan het klimaat van een organisatie. Organisaties met een werkklimaat dat het mogelijk maakt open te zijn, scheppen een cultuur waarin men bereid is een stapje meer te doen dan strikt noodzakelijk is.

3.7 Sekseverschillen

De verschillen in werkbeleving tussen LHB-en heteroseksuele werknemers doen de vraag rijzen of er geen sprake is van sekseverschillen in plaats van verschillen tussen seksuele oriëntaties. In hoofdstuk 2 kwam naar voren dat biseksuele werknemers vaker vrouw zijn. Als vrouwen vaker minder tevreden zijn op hun werk, kan het zijn dat het verband tussen een biseksuele oriëntatie en minder tevredenheid wordt veroorzaakt door het verschil in sekse. Dat blijkt niet zo te zijn. Ook na correctie voor sekse blijven de verschillen in werkbeleving tussen biseksuele en heteroseksuele en in vertrekintenties tussen LHB- en heteroseksuele werknemers bestaan.
Voor LHB-mannen en -vrouwen kunnen de verschillen in werkbeleving anders uitpakken.

Tabel 3.7
Werkbeleving naar seksuele oriëntatie en naar sekse, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in gemiddelden en procenten)[a]

	mannen (n = 4211)			vrouwen (n = 5202)		
	hetero	bi	homo	hetero	bi	lesbisch
tevredenheid (gem. score)	3.77	**3.59**	3.79	3.78	3.69	3.68
functioneren (gem. score)	4.19	4.18	4.25	4.21	**4.05**	4.10
gelijke kansen (gem. score)	2.94	2.86	3.02	2.88	2.81	2.75
organisatieburgerschap (gem. score)	3.92	3.82	3.96	3.92	3.93	3.83
vertrekintentie (%)	44	**59**	49	44	**57**	**56**

a Zie voor de vraagstelling en het construeren van de maat voor vertrekintenties bijlage B.
Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

De verschillen in werktevredenheid tussen LHB- en heteroseksuele werknemers spelen het sterkst bij mannen. Wel komt er een ander verschil bij de vrouwen naar voren: vrouwelijke biseksuele werknemers functioneren naar eigen zeggen wat minder goed dan heteroseksuele vrouwelijke werknemers.

3.8 Verschillen tussen oriëntaties verklaard

LHB-werknemers wijken qua werkbeleving op twee punten af van hun heteroseksuele collega's: biseksuele werknemers zijn minder tevreden over hun werksituatie en LHB-werknemers zoeken meer naar een nieuwe baan. De vraag is waar deze verschillen mogelijk mee samenhangen. Komt dit wellicht doordat zij verschillen in levens- of arbeidsomstandigheden? In hoofdstuk 2 kwamen al verschillen in sociaaldemografische achtergrond naar voren: LHB-werknemers zijn hogeropgeleid, wonen in stedelijker gebieden, zijn minder religieus en vaker single. En ook in werksituatie: LHB-werknemers werken minder vaak in de industrie en productie, en vaker in bestuur en onderwijs (LH) of zorg en welzijn (B), biseksuele werknemers hebben minder contracturen en zijn korter werkzaam bij hun huidige werkgever. Deze verschillen verklaren mogelijk de verschillen in werkbeleving. Daarnaast rijst voor biseksuele werknemers de vraag of de verschillen in vertrekintenties toe te wijzen zijn aan hun verminderde werktevredenheid.

Tabel 3.8
Samenhang van werktevredenheid en vertrekintenties met sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 8909)[a]

	werktevredenheid	vertrekintenties
sociaaldemografische kenmerken		
seksuele oriëntatie		
hetero	ref	ref
homo	0	0
bi	-	0
sekse		
man	ref	ref
vrouw	0	-
opleiding		
laag	ref	ref
midden	+	+
hoog	+	+
stedelijkheid	-	0
kerkbezoek		
zelden tot nooit	ref	ref
maandelijks	0	0
wekelijks	0	0
partnerstatus		
partner	ref	ref
single	-	+
kenmerken werksituatie		
contracturen	0	-
duur arbeidsrelatie	0	-
sector		
industrie en productie	ref	ref
dienstverlening	0	+
bestuur en onderwijs	0	0
zorg en welzijn	0	0
werktevredenheid		-

a - = minder werktevredenheid/vertrekintenties; + = meer werktevredenheid/vertrekintenties; 0 = geen verband; 'ref' = referentiecategorie. Leesvoorbeeld: biseksuele werknemers zijn minder tevreden over hun werk dan heteroseksuele werknemers, homoseksuele werknemers zijn even tevreden als heteroseksuele werknemers. Een getalsmatige weergave van deze tabel is te vinden in bijlagetabel C3.b.

Bron: SCP (KvW'12)

Uit tabel 3.8 valt af te lezen dat verschillende factoren samenhangen met de werktevredenheid. Echter, de verschillen in sociale demografie en arbeidssituatie tussen biseksuele werknemers en heteroseksuele werknemers verklaren niet de verschillen in werktevredenheid. Ook na correctie voor deze factoren blijven biseksuele werknemers minder tevreden dan heteroseksuele. Biseksuele werknemers zijn niet meer ontevreden omdat zij bijvoorbeeld vaker single zijn of stedelijker wonen. Maar het verband tussen werktevredenheid en biseksualiteit is niet heel sterk. Dat geldt ook voor de andere relaties tussen de sociaaldemografische kernmerken en de kenmerken van de arbeidssituatie. Blijkbaar zijn er andere factoren die een grotere rol spelen bij de werktevredenheid.
Het verklaringsmodel voor de vertrekintenties biedt wel een verklaring voor waarom LHB-werknemers meer met de gedachte spelen van baan te veranderen. Na correctie voor sociaaldemografische kenmerken, arbeidssituatie en werktevredenheid zijn er geen verschillen meer. Er zijn wel verschillen in de factoren die het verschil in vertrekintenties verklaren tussen enerzijds biseksuele en anderzijds lesbische en homoseksuele werknemers (niet in de tabel). Bij lesbische en homoseksuele werknemers valt het verschil toe te schrijven aan sociaaldemografische kenmerken. Lesbische en homoseksuele werknemers zijn hogeropgeleid, vaker single en wonen stedelijker, factoren die samenhangen met een sterkere intentie om een andere baan te zoeken. Het verschil tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers wordt vooral veroorzaakt door het verschil in werktevredenheid. Biseksuele werknemers zijn meer op zoek naar een andere baan omdat zij minder tevreden zijn over hun huidige werkplek.

3.9 Conclusie

In overeenstemming met algemene onderzoeken naar arbeid in Nederland komen de deelnemers in het huidige onderzoek tevreden en, volgens eigen inschatting, goed functionerend uit de bus. LHB-werknemers wijken op twee punten af van heteroseksuele werknemers: biseksuele (vooral mannelijke) werknemers zijn minder tevreden met hun baan en LHB-werknemers zijn vaker op zoek naar een andere baan.
Verklaringen voor de verhoogde vertrekintenties van LHB-werknemers verschillen voor biseksuele en lesbische/homoseksuele werknemers. Bij biseksuele werknemers hangt dit voornamelijk samen met hun verminderde werktevredenheid. Wordt er voor het verschil in werktevredenheid gecorrigeerd, dan zijn er geen verschillen meer met heteroseksuele werknemers. Bij lesbische en homoseksuele werknemers hangen de hogere vertrekintenties samen met hun sociaaldemografische achtergrond. Lesbische en homoseksuele werknemers zijn vaker hogeropgeleid, wonen stedelijker en hebben minder vaak een vaste partner dan heteroseksuele werknemers. En het zijn die factoren die samengaan met meer vertrekintenties.
De mate waarin collega's op de hoogte zijn van iemands LHB-oriëntatie hangt niet sterk samen met de werkbeleving. Er zijn geen verschillen tussen werknemers wier collega's wel of niet op de hoogte zijn in werktevredenheid, eigen inschatting van het functioneren, het gevoel meer of minder kansen en mogelijkheden te hebben of vertrekintenties. Wel hangt de mate waarin collega's op de hoogte zijn samen met

organisatieburgerschap. LHB'ers wier collega's op de hoogte zijn vertonen meer organisatieburgerschap. Hier kunnen organisaties financieel profijt van hebben.
De opvallendste bevinding is misschien wel dat lesbische en homoseksuele werknemers niet verschillen qua kansen, ontwikkelingsmogelijkheden en werktevredenheid. Omdat het overgrote deel van deze werknemers op het werk wel uit de kast is, kan een verklaring zijn dat in Nederland de acceptatie van homo- en biseksualiteit dusdanig hoog is en de gelijke wetgeving dusdanig goed ingevoerd, dat er geen verschillen meer zijn. Aan de andere kant kan er sprake zijn van een selectieproces: LHB-werknemers kiezen organisaties waar zij goed kunnen functioneren en gelijke kansen ervaren, waar zij zich op hun plek voelen en zichzelf kunnen zijn.
Eerdere onderzoeken leverden tegenstrijdige resultaten over verschillen van de werkbeleving tussen LHB- en heteroseksuele werknemers. Bos en Sandfort (1998) vonden bijvoorbeeld wel verschillen in werktevredenheid tussen homoseksuele en heteroseksuele werknemers. De resultaten van De Haas et al. (2007) bij de Nederlandse politie zijn wel in lijn met het huidige onderzoek. Waar een eerdere editie van het onderzoek bij de politie in 2000 nog verschillen in werkbeleving tussen LHB en heteroseksuele politiemedewerkers aantrof, was dat anno 2006 niet meer het geval. Helaas verschilt de huidige onderzoeksopzet te veel van die van Bos en Sandfort (1998) om uitspraken te doen over het verdwijnen van verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers in werkbeleving in de afgelopen vijftien jaar. Of de toegenomen sociale acceptatie van homoseksualiteit en de introductie van gelijke wetgeving ertoe heeft geleid dat de positie van LHB-werknemers is verbeterd, valt dus helaas niet te zeggen. Maar dat de verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers op de werkvloer in termen van werkbeleving anno 2012 niet groot zijn, komt uit de huidige studie duidelijk naar voren.

4 Omgangsvormen op het werk

Nederlanders vinden een goede onderlinge omgang van groot belang. Niet alleen noemen mensen de manier waarop we onderling met elkaar om gaan in dit land steevast als een van de grootste maatschappelijke problemen (Dekker en Posthumus 2013), ook krijgen zaken als pesten op school in media en politiek veel aandacht (TK 2012/2013). Maar pesten houdt niet op bij de overgang van school naar werk. Ook volwassen werknemers kunnen de boel voor elkaar verzieken. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) blijkt dat 11% van de werknemers in het afgelopen jaar te maken heeft gehad met intimidatie door leidinggevenden of collega's en dat 8% door hen wordt gepest (Koppes et al. 2013).
Dit hoofdstuk laat zien hoe het is gesteld met de omgangsvormen en sociale bejegening op de werkvloer in relatie tot LHB-werknemers. Het eerste deel richt zich op het algemene diversiteitsklimaat. Hoe divers is de Nederlandse werkvloer en wordt er aandacht besteed aan omgang met diversiteit? Hoeveel werknemers geven aan dat zij openlijke LHB-collega's hebben? Wordt diversiteit op de werkvloer gewaardeerd en hoe denken werknemers dat hun collega's omgaan met LHB-werknemers? En hoe vaak klinken er homograppen? Bij het beantwoorden van deze vragen komen mogelijke verschillen in perceptie van diversiteitsbeleid en waardering tussen LHB- en heteroseksuele werknemers aan bod. Het tweede deel van dit hoofdstuk verlegt de aandacht naar de ervaringen van LHB- en heteroseksuele werknemers zelf. In welke mate rapporteren zij ervaringen met negatieve bejegening, conflicten, pesten en sociale steun? Verschillen deze ervaringen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers, en speelt de mate waarin collega's op de hoogte zijn van iemands seksuele oriëntatie een rol? Vallen de mogelijke verschillen te verklaren door de sociaaldemografische kenmerken (sekse, leeftijd, opleiding, stedelijkheid, religie en partnerstatus) of kenmerken van de arbeidssituatie (hoeveelheid contracturen, duur arbeidsrelatie en sector) die in hoofdstuk 2 zijn gerapporteerd? En houden beleid en bejegening verband met elkaar?

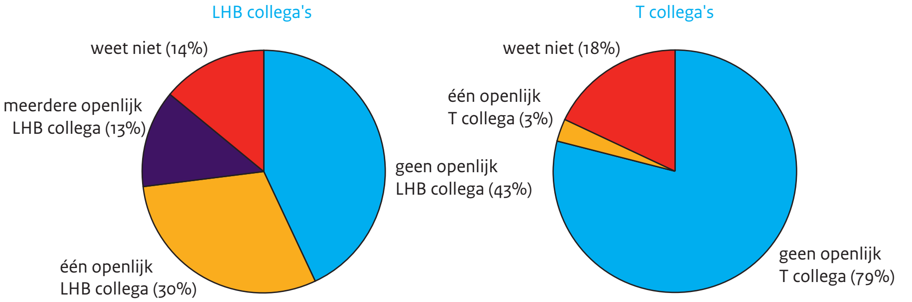
4.1 Diversiteitsklimaat

Samenstelling van de werkvloer

Diversiteitsvraagstukken gaan over hoe er met verschillen tussen mensen wordt omgegaan. Mensen verschillen bijvoorbeeld in sekse, leeftijd, herkomst en seksuele oriëntatie. Als eerste is bekeken hoe divers de Nederlandse werkvloer eigenlijk is. Deelnemers beantwoordden vragen over hoe de organisatie waar zij werken eruit ziet in termen van seksuele oriëntatie, gender en etniciteit. Niet alleen is de samenstelling van het personeelsbestand op zichzelf relevant, de aan- of afwezigheid van bepaalde groepen is ook gerelateerd aan de sociale omgang met LHB-werknemers op de werkvloer. Internationaal onderzoek laat zien dat LHB-werknemers meer open zijn en minder negatieve ervaringen rapporteren in organisaties met vrouwelijke of homoseksuele collega's en leidinggevenden (Colgan et al. 2006; Ragins et al. 2003; Ragins en Cornwell 2001; Waldo 1999).

Figuur 4.1

Samenstelling van de werkvloer qua seksuele oriëntatie en transgender zijn, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten; n = 9714)

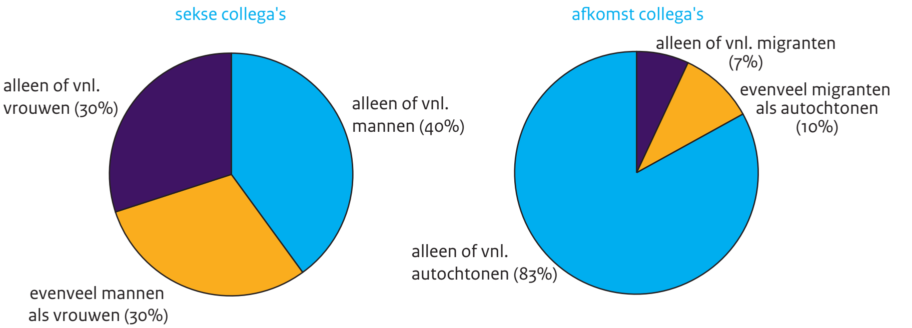


Bron: SCP (KvW'12)

Seksuele diversiteit is redelijk zichtbaar op de Nederlandse werkvloer. Iets meer dan vier op de tien werknemers geeft aan openlijk homo- of biseksuele collega's te hebben en 3% heeft een collega die openlijk transgender is. Ook heeft 18% een openlijk homo- of biseksuele leidinggevende in de organisatie.

Figuur 4.2

Samenstelling van de werkvloer qua sekse en etnische achtergrond, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten; n = 9315)



Bron: SCP (KvW'12)

Er zijn grote verschillen in aanwezigheid van mannen en vrouwen op de werkvloer. Qua etnische achtergrond werkt het merendeel van de deelnemers in een organisatie met voornamelijk of uitsluitend autochtone werknemers. Van de respondenten heeft 31% een vrouwelijke leidinggevende.

Diversiteitsbeleid en waardering

In eerdere onderzoeken noemen LHB-werknemers zelf diversiteitsbeleid een effectief en belangrijk middel om negatieve bejegening tegen te gaan (Van der Klein et al. 2009; Workplace Pride Foundation 2012). Andere onderzoeksresultaten ondersteunen het verband tussen diversiteitsklimaat en bejegening van sociale minderheden en negatieve ervaringen van LHB-werknemers in de zorg, bij de lokale overheid en bij de politie (Bos en Sandfort 1998; Sandfort en Vanwesenbeeck 2000; De Haas et al. 2007). Diversiteitsbeleid is een middel om te laten zien hoeveel waarde een organisatie hecht aan diversiteit en respect voor werknemers met verschillende achtergronden (zoals seksuele oriëntatie). Diversiteitsbeleid kan op papier staan als gedragsregels binnen de organisatie in een visie of missie document, maar kan ook gecommuniceerd worden vanuit het management (SER 2011).

Tabel 4.1

Diversiteitsbeleid, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en totaalscore; n = 9596)[a]

	ja	nee	weet niet
diversiteitsbeleid			
Wanneer men ongelijk of negatief behandeld wordt, kan iemand een klacht indienen.	78	6	16
Negatieve opmerkingen over verschillende groepen mensen worden niet getolereerd.	60	14	27
Bij ons bestaat er beleid om discriminatie tegen te gaan.	45	23	32
Bij ons wordt aandacht besteed aan het omgaan met verschillende groepen mensen.	44	35	21
totaalscore diversiteitsbeleid	2.21		

a De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B (te vinden via www.scp.nl bij dit rapport).

Bron: SCP (KvW'12)

De meeste werknemers geven aan dat er wel beleid is om in te grijpen als incidenten plaatsvinden (reactief beleid), maar werknemers rapporteren minder vaak dat er beleid is om dit te voorkomen (preventief beleid). Zo geeft 78% aan dat zij bij negatieve of oneerlijke behandeling op hun werk een klacht kunnen indienen, maar slechts 45% stelt dat er beleid is om discriminatie tegen te gaan of dat er aandacht wordt besteed aan de omgang met verschillende groepen (44%). Opvallend zijn verder de hoge percentages werknemers die aangeven niet te weten of er beleid is.

Recente onderzoeken laten zien dat 'gemengde' teams alleen baat kunnen hebben bij hun diversiteit en goed presteren als zij diversiteit waarderen en de waarde inzien van het werken met mensen met verschillende achtergronden (Homan et al. 2007; Homan et al. 2010). De waardering van diversiteit kan van belang zijn voor de omgang met sociale minderheden. Er is de deelnemers daarom een aantal stellingen voorgelegd over hun inschatting of collega's diversiteit van toegevoegde waarde vinden op de werkvloer.

Tabel 4.2
Mening over diversiteitswaardering, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde; n = 9592)[a]

	(helemaal) eens	neutraal	(helemaal) oneens	weet niet
diversiteitswaardering				
Op mijn werk houden collega's ervan om te werken met verschillende mensen.	60	22	7	11
Op mijn werk worden verschillen tussen mensen gezien als iets waardevols.	55	25	9	11
Er heerst op mijn werk enthousiasme over diversiteit.	47	31	10	12
gemiddelde	3.59			

a De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B.

Bron: SCP (KvW'12)

Een kleine meerderheid geeft aan dat verschillen tussen werknemers bij hen op het werk over het algemeen wel worden gewaardeerd. Ongeveer een op de tien werknemers geeft expliciet aan dat op hun werk verschillen niet worden gezien als waardevol, collega's er niet van houden om met verschillende mensen te werken en er geen enthousiasme heerst over diversiteit.

Grappen over homo's

Werknemers is gevraagd hoe zij denken over de houding van hun collega's ten aanzien van bepaalde groepen. Verkiezen volgens hen hun collega's de omgang met meerderheden (zoals heteroseksuelen en autochtonen) boven de omgang met sociale minderheden (zoals LHB'ers en migranten)?

Tabel 4.3
Mening over stellingen over omgang met sociale minderheden, werknemers 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde; n = 9546)[a]

	(helemaal) eens	neutraal	(helemaal) oneens	weet niet
omgang met sociale minderheden				
Mijn collega's werken liever met heteroseksuele dan met homoseksuele collega's samen.	9	11	55	24
Als je homo of lesbisch bent dan kun je dat bij ons maar beter voor je houden.	6	9	72	13
Bij mij op het werk wordt meer gezag toegekend aan een man dan aan een vrouw.	14	13	63	10
Mijn collega's vinden mensen met zichtbare chronische aandoeningen of beperkingen ongeschikt om bij ons te werken.	12	17	55	16
Mijn collega's werken liever met autochtone dan met allochtone collega's samen.	12	15	58	15
gemiddelde	2.18			

a De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B.

Bron: SCP (KvW'12)

Een grote meerderheid van de werknemers is het oneens met stellingen die suggereren dat collega's een negatieve houding hebben tegenover sociale minderheidsgroepen op de werkvloer. Grofweg een op de tien werknemers geeft aan dat collega's de voorkeur geven aan heteroseksuele boven homoseksuele en autochtone boven migrantencollega's en dat zij mensen met aandoeningen en beperkingen ongeschikt vinden om bij hen te werken. Opvallend is het relatief hoge percentage dat zegt niet te weten of collega's de voorkeur geven aan het samenwerken met homo- of heteroseksuele werknemers in vergelijking met de vragen over andere sociale minderheidsgroepen. De lage percentages mensen met een negatieve houding ten opzichte van LHB-collega's zijn in lijn met algemene opinieonderzoeken in Nederland (zie bv. Keuzenkamp en Kuyper 2013).
Een specifieke vorm van (negatieve) omgang met diversiteit op de werkvloer is grappen maken over sociale minderheden. Ook als ze niet persoonlijk zijn bedoeld kunnen grappen wel degelijk de sfeer op een afdeling bepalen en invloed hebben op leden van minderheidsgroepen (Silverschanz et al. 2008; Waldo 1999).

Tabel 4.4
Mening over grappen over sociale minderheden, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde; n = 9536)[a]

	nooit	af en toe	regelmatig tot (heel) vaak	weet niet
Collega's maken opmerkingen over mensen met zichtbare aandoeningen of beperkingen.	59	29	3	9
Collega's maken grappen of opmerkingen over homoseksuelen.	35	49	7	8
Collega's maken grappen of opmerkingen over allochtone mensen.	33	50	9	7
Collega's maken grappen of opmerkingen over vrouwen.	26	55	12	6
gemiddelde	1.71			

a De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B.

Bron: SCP (KvW'12)

De helft van de werknemers geeft aan dat er af en toe grappen worden gemaakt over homoseksuelen, vrouwen en migranten. Alleen grappen over mensen met een beperking komen minder vaak voor.

Homo's horen meer grappen over homo's

LHB- en heteroseksuele werknemers kunnen verschillen in hun perceptie van het diversiteitsklimaat op de werkvloer.

Tabel 4.5
Perceptie van diversiteitsklimaat naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in gemiddelden; n = 9536)[a]

	hetero	bi	homo
diversiteitsbeleid	2.23	**2.41**	**2.56**
diversiteitswaardering	3.58	3.62	3.68
omgang sociale minderheden	2.17	2.15	2.07
collega's werken liever met heteroseksuelen dan met homoseksuelen samen	2.15	2.06	**1.93**
homo of lesbisch kun je maar beter voor je houden	1.91	1.87	1.76
grappen over sociale minderheden	1.70	1.77	1.82
grappen over homoseksuelen	1.73	1.81	**1.98**

a De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

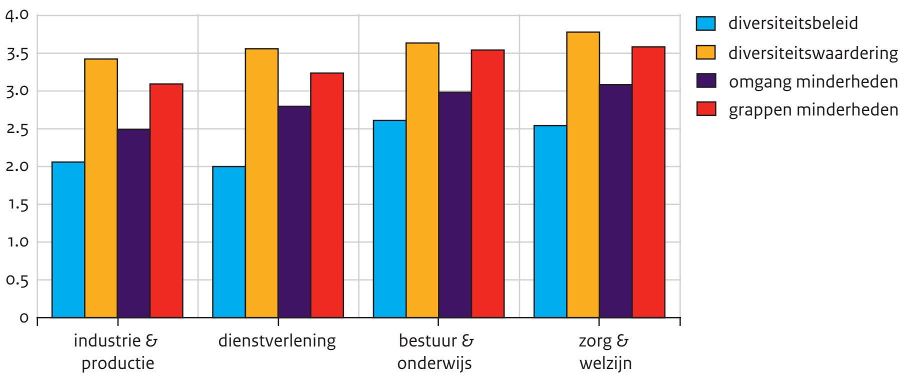
LHB-werknemers geven vaker aan dat er diversiteitsbeleid wordt gevoerd. Er zijn geen verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers in ervaren diversiteitswaardering, de inschatting van hoe collega's met sociale minderheden omgaan op de werkvloer of de frequentie waarmee zij grappen horen over sociale minderheden. Als er alleen gekeken wordt naar de omgang met homoseksualiteit, geven lesbische en homoseksuele werknemers minder vaak aan dat collega's liever met heteroseksuele dan met homoseksuele werknemers samenwerken. Blijkbaar is de inschatting van heteroseksuelen over hoe hun collega's omgaan met homoseksuele collega's negatiever dan de inschatting van LHB-werknemers zelf. Wel horen lesbische en homoseksuele werknemers vaker grappen over homo's dan hun heteroseksuele collega's. Dat komt wellicht doordat mensen eerder dingen opmerken die betrekking hebben op henzelf (Styles 1997). Een andere verklaring is dat de grappen voor hen een negatieve connotatie hebben, waardoor ze eerder onthouden dat er grappen worden gemaakt (Storbeck 2013). Het kan ook zijn dat zij zelf de aanleiding vormen om grappen te maken en collega's of zijzelf meer grappen over homoseksualiteit maken.

Beleid in de zorg, grappen in de industrie

Uit kwalitatieve studies onder LHB-werknemers bleek al dat de omgang met seksuele diversiteit niet in alle sectoren hetzelfde is (Keuzenkamp et al. 2006; Van der Klein et al. 2009). De huidige studie bevestigt dit beeld.

Figuur 4.3

Diversiteitsklimaat naar sector, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in gemiddelden; n = 9792)[a]



a Voor samenstelling van de schalen zie bijlage B. Voor deze figuur zijn de schaalscores zo berekend, dat een hogere score (balk) duidt op een positiever klimaat (meer beleid, meer waardering, positievere omgang en minder grappen).

Bron: SCP (KvW'12)

Werknemers in de sector zorg en welzijn en de sector bestuur en onderwijs geven aan dat er meer diversiteitsbeleid is. De waardering van diversiteit is op dezelfde wijze verdeeld:

een bovengemiddelde waardering in de sectoren zorg en welzijn en bestuur en onderwijs en een lagere in de sectoren industrie en productie of dienstverlening. Eenzelfde tendens is te zien bij de negatieve bejegening van sociale minderheden en het maken van grappen over sociale minderheden.
Bij de drie vragen over de omgang met homoseksualiteit op de werkvloer komt hetzelfde beeld naar voren. In de sectoren industrie en productie en dienstverlening geven werknemers vaker aan dat collega's liever met heteroseksuelen werken, dat je je LHB-oriëntatie beter voor je kunt houden en dat er grappen gemaakt worden over homoseksualiteit. Dit gebeurt minder in de sectoren bestuur en onderwijs en zorg en welzijn.
Het diversiteitsklimaat hangt tevens samen met de omvang van het bedrijf (niet in de tabel), al zijn de gevonden verbanden niet heel sterk. Bij grotere organisaties is meer diversiteitsbeleid (r = .25)[1], meer waardering voor diversiteit (r = .04) en worden sociale minderheden wat positiever bejegend door collega's volgens werknemers (r = .10). Bedrijfsomvang hangt niet samen met de frequentie van grappen over sociale minderheden. Items over homoseksualiteit laten dezelfde samenhang zien: in grotere organisaties geven minder medewerkers aan dat collega's liever met heteroseksuelen werken (r = .11) of dat je een LHB-oriëntatie beter voor je kunt houden (r = .09).

Samenhang diversiteit, beleid en bejegening

Het uiteindelijke doel van diversiteitsbeleid en diversiteitswaardering op de werkvloer is, onder andere, het tegengaan van een negatieve bejegening van sociale minderheden (Shih et al. 2013). Er is gekeken of deze samenhang inderdaad opgaat voor de Nederlandse werkvloer en of, zoals uit internationale studies blijkt, de samenstelling van de organisatie gerelateerd is aan het diversiteitsbeleid en de sociale bejegening van sociale minderheden (Colgan et al. 2006; Ragins et al. 2003; Ragins en Cornwell 2001; Waldo 1999).

Tabel 4.6
Samenhang tussen diversiteit op de werkvloer, beleid en bejegening, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 6471)[a]

	diversiteit beleid	diversiteit waardering	negatieve bejegening sociale minderheden	grappen sociale minderheden
vrouwelijke leidinggevende	0	+	-	-
meer vrouwelijke collega's	+	+	-	-
openlijk LHB-collega('s)	+	0	-	+
openlijk LHB-leidinggevende(n)	+	+	-	0
diversiteitsbeleid			-	-
diversiteitswaardering			-	-

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten. + = positief verband, - = negatief verband, 0= geen verband. Een getalsmatige weergave van de verbanden is te vinden in bijlagetabel C4.a.

Bron: SCP (KvW'12)

Tabel 4.6 toont een duidelijke, maar vaak niet al te sterke, samenhang tussen de samenstelling van de organisatie en het beleid en de omgang met sociale minderheden. In het algemeen geldt dat werknemers met meer vrouwelijke collega's, een vrouwelijke leidinggevende, openlijk LHB-collega's en LHB-leidinggevenden aangeven dat er meer diversiteitsbeleid is, meer waardering voor diversiteit op de werkvloer heerst, collega's minder negatief staan tegenover sociale minderheden en er minder grappen over verschillende groepen worden gemaakt. Vooral de aanwezigheid van vrouwelijke collega's lijkt een grote rol te spelen. Uitzondering is grappen maken over sociale minderheden: dat gebeurt vaker in organisaties waar openlijk LHB-werknemers werkzaam zijn. Of dat komt door de aanwezigheid van LHB'ers of doordat die zelf verantwoordelijk zijn voor het maken van deze grappen, is niet vast te stellen. Als er alleen naar homospecifieke aspecten van bejegening door collega's (liever met heteroseksuelen samenwerken, seksuele oriëntatie voor je houden en homograppen maken) wordt gekeken, dan worden dezelfde verbanden gevonden.
Naast de samenstelling van de organisatie houden het beleid en de omgang verband met elkaar. Werknemers die aangeven dat er meer diversiteitsbeleid en waardering is, rapporteren een minder negatieve bejegening van sociale minderheden en minder grappen over deze groepen. Vooral diversiteitswaardering speelt een aanzienlijke rol. Dit geldt ook voor de vragen over de bejegening van LHB-werknemers. Werknemers die aangeven dat er meer beleid en waardering is voor diversiteit, geven minder vaak aan dat collega's liever met heteroseksuelen samenwerken, dat LHB-werknemers hun oriëntatie maar beter voor zich kunnen houden en dat collega's grappen maken over homoseksuelen.

4.2 Ervaringen van werknemers

In paragraaf 4.1 is behandeld hoe werknemers inschatten dat er met diversiteit wordt omgegaan op hun werk en hoe zij denken dat collega's hiermee omgaan. Nu wordt de aandacht verlegd naar de ervaringen van werknemers zelf. Het gaat zowel om negatieve als om positieve ervaringen met collega's en leidinggevenden. De vragen maakten niet expliciet gewag van ervaringen met homo- en binegativiteit ('ben je wel eens gepest omdat je LHB bent'), maar in welke mate algemene ervaringen ('ben je wel eens gepest') meer of minder voorkomen onder LHB- en heteroseksuele werknemers.

Soms loopt het wat stroef…

Conflicten op het werk zijn geen zeldzaamheid. Volgens de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) had 23% van de Nederlandse werknemers het afgelopen jaar een conflict met een collega, 17% een conflict met een leidinggevende en 10% met de werkgever (Koppes et al. 2013). In de meeste gevallen was het conflict van kortdurende aard, maar bij 2-3% langdurend.

Tabel 4.7
Conflicten op de werkvloer in de afgelopen twaalf maanden naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten)[a]

	totaal (n = 9289)	hetero (n = 8752)	bi (n = 295)	homo (n = 241)
conflicten met (directe) collega's				
nee	74	74	**66**	74
kortdurend conflict	24	24	**30**	21
langdurend conflict	2	2	**4**	6
conflicten met (directe) leidinggevende				
nee	81	81	74	81
kortdurend conflict	16	16	21	16
langdurend conflict	3	3	4	3
conflicten met werkgever				
nee	89	89	85	89
kortdurend conflict	9	9	12	8
langdurend conflict	2	2	3	3
minstens één conflict meegemaakt	37	37	**49**	36

a De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Er zijn geen verschillen tussen lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers, maar wel tussen bi- en heteroseksuele werknemers: biseksuele werknemers rapporteerden aanzienlijk meer conflicten, vooral met collega's.
De deelnemers konden in eigen woorden toelichten waar het conflict over ging en velen hebben dat gedaan. Een deel vindt conflict eigenlijk een groot woord; er was meer sprake van een meningsverschil, een verschil van inzicht of miscommunicatie ('Conflict is weer erg sterk uitgedrukt. Maar soms loopt het gewoon wat stroef.'). Soms noemt men expliciet de omgang met diversiteit op de werkvloer als aanleiding voor een conflict. Het gaat dan om conflicten die geworteld zijn in etnische verschillen, in de omgang met zieke collega's, in leeftijdsverschillen of seksegerelateerde kwesties. Geen van hen beschreef een conflict dat betrekking had op de omgang met seksuele oriëntatie op het werk.

Hoge stemmetjes

In 2012 rapporteerden 15% van de werknemers in Nederland dat zij het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag van collega's of leidinggevenden (Koppes et al. 2013). Het kan gaan om ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, pesten of zelfs fysiek geweld. Al deze vormen bestaan ook weer uit gedragingen van verschillende gradaties. Zo kan ongewenste seksuele aandacht variëren van opmerkingen over iemands uiterlijk tot het verrichten van seksuele handelingen (Koss et al. 2007).

Tabel 4.8
Negatieve bejegening door leidinggevenden/collega's op de werkvloer in de afgelopen twaalf maanden, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten)[a]

	totaal (n = 9333)	hetero (n = 8795)	bi (n = 296)	homo (n = 243)
intimidatie	13	13	**22**	16
pesten	9	9	**18**	10
ongewenste seksuele aandacht	3	3	**11**	3
lichamelijk geweld	1	1	1	1
één van bovenstaande meegemaakt	19	18	**34**	22

a Percentages deelnemers die de ervaring minstens een enkele keer meemaakten. De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Biseksuele werknemers lopen een beduidend hogere kans op intimidatie, pesten en ongewenste seksuele aandacht. Waar in het algemeen ongeveer een op de vijf werknemers te maken heeft gehad met een of meerdere vormen van negatieve bejegening, is dit onder biseksuele werknemers een op de drie.
Deelnemers konden hun antwoord toelichten. Hun verhalen bevestigen de grote variëteit aan gedragingen. Diverse werknemers noemen vormen van negatieve bejegening die te maken hebben met hun achtergrond. Iemands seksuele oriëntatie werd ook expliciet genoemd in verband met een negatieve bejegening: 'Door mijn geaardheid sprak de chef me vaak aan met een hoog stemmetje. Veel discriminerende opmerkingen naar mij, vaak als grap, maar voor mij voelde dat niet zo' en 'Er wordt door enkele collega's op een voor mij ongemakkelijke manier steeds aandacht gegeven aan mijn homoseksuele geaardheid, d.m.v. "grapjes" of het stellen van zeer persoonlijke vragen'. Interessant is dat iemands oriëntatie dus niet genoemd wordt als aanleiding voor een conflict, maar wel als reden voor een negatieve bejegening.

Biseksuele werknemers vaker gepest

Het is van belang om vormen van negatieve bejegening te onderscheiden, omdat sommige wel en andere niet vaker of juist minder door LHB-werknemers werden gerapporteerd in eerdere onderzoeken (Bos en Sandfort 1998). Deze paragraaf gaat daarom in op een algemene negatieve vorm van bejegening: pesten. De deelnemers hebben een deel van een gevalideerde vragenlijst naar ervaringen met pesten op het werk in de laatste zes maanden (Einarsen et al. 2009).

Tabel 4.9
Pesten op de werkvloer in de afgelopen zes maanden naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelden)[a]

	totaal (n = 9318)	hetero (n = 8779)	bi (n = 296)	homo (n = 243)
pesten via werk				
Uw mening wordt genegeerd.	55	55	**64**	61
Uw werk wordt overdreven nauwkeurig gecontroleerd.	30	30	35	35
Iemand houdt expres informatie achter die u nodig heeft om uw werk te kunnen doen.	27	26	33	32
Er worden u verantwoordelijkheden ontnomen of u krijgt onbelangrijke of onplezierige taken toebedeeld (terwijl dat niet nodig is).	26	26	**36**	30
Er worden herhaaldelijk opmerkingen gemaakt over uw vergissingen.	16	16	**24**	20
U wordt onterecht van allerlei dingen beschuldigd.	12	12	**17**	13
gemiddelde	1.37	1.36	**1.49**	1.40
pesten via persoon				
Er worden roddels en/of geruchten over u verspreid.	25	24	**35**	31
Iemand is overdreven nieuwsgierig naar u en uw privéleven.	21	20	**28**	25
U wordt genegeerd of buitengesloten.	17	16	**22**	20
Er worden beledigende of spottende opmerkingen gemaakt over uw persoon, mening of privéleven.	14	13	**20**	**19**
Er worden steeds zogenaamde ‘grappen’ over u gemaakt.	14	14	18	15
Er wordt tegen u geschreeuwd of mensen richten hun woede op u.	10	10	**17**	9
Iemand imiteert uw manier van lopen, praten of bewegen om u belachelijk te maken of te kwetsen.	6	6	**11**	8
U bent het mikpunt van overdreven plagerijen en sarcasme.	5	5	**9**	6
gemiddelde	1.18	1.18	**1.29**	1.22

a Percentages deelnemers die de ervaring minstens een enkele keer meemaakten. De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW’12)

Biseksuele werknemers worden vaker gepest via het werk. Ze krijgen voornamelijk vaker te maken met het negeren van hun mening, expres informatie achterhouden, onterecht ontnemen van taken of het toebedelen van de rotklussen en het steeds maar weer maken van opmerkingen over dingen die iemand fout heeft gedaan. Gemiddeld genomen krijgen biseksuele werknemers ook vaker te maken met pestgedrag dat zich op de persoon richt. Dit geldt zowel voor de gemiddelde schaalscore als voor bijna alle individuele items.
Lesbische en homoseksuele werknemers maken een van de gedragingen vaker mee dan hun heteroseksuele collega's: zij krijgen vaker te maken met beledigende of spottende opmerkingen over hun persoon, mening of privéleven. De andere gedragingen verschillen niet in prevalentie tussen lesbische of homoseksuele en heteroseksuele werknemers, al valt wel op dat deze eerste twee groepen de meeste gedragingen wel consistent net iets vaker meemaken dan heteroseksuele werknemers (deze verschillen zijn niet significant).

Komen de huidige resultaten overeen met eerdere onderzoeken? Kwam uit eerdere onderzoeken niet naar voren dat negatieve bejegening (zoals fysiek geweld, intimidatie of pesten) weliswaar weinig worden gerapporteerd, maar dat vervelende vragen, flauwe grappen en afkeurende blikken geen zeldzame verschijnselen zijn? Lieten eerdere onderzoeken niet juist wel verschillen zien? Allereerst moet worden opgemerkt dat die onderzoeken niet klakkeloos naast de huidige gelegd kunnen worden. Er is nooit eerder een vergelijkbaar grootschalig onderzoek verricht onder een representatieve groep werknemers in Nederland. Verder richten veel eerdere onderzoeken zich op ervaringen die gerelateerd zijn aan het LHB zijn ('word je negatief bejegend omdat je LHB bent') en blijft een vergelijking met heteroseksuele werknemers achterwege. Daarnaast hebben eerdere onderzoeken alleen vergelijkingen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers gemaakt, zonder biseksuele werknemers als aparte groep te beschouwen.
Als de uitkomsten toch vergeleken worden, dan valt op dat in op LHB-werknemers gerichte onderzoeken problemen naar voren komen. Zo geeft in het onderzoek van Kooiman en Keuzenkamp (2012) 5 tot 14% van de lesbische vrouwen en homoseksuele mannen aan op hun werk negatieve reacties te hebben gehad vanwege hun seksuele oriëntatie. Deze resultaten zijn echter niet in tegenspraak met de huidige bevindingen. Ook nu komt naar voren dat LHB-werknemers problemen ervaren. Zo geeft 31% aan dat er roddels over hen worden verspreid, 25% dat men overdreven nieuwsgierig is naar iemands privéleven en 8% dat collega's de manier van lopen, praten of bewegen nadoen. Het verschil is alleen dat nu ook heteroseksuele werknemers meedoen, en dat die niet minder negatieve ervaringen rapporteren. Met andere woorden, ook heteroseksuele werknemers maken de bovengenoemde vormen van negatieve bejegening mee. Het lijkt erop dat collega's en leidinggevenden altijd wel iets vinden om iemand tot mikpunt te maken. Een LHB-oriëntatie is geen bijzondere aanleiding, maar een van de vele.
Uit andere onderzoeken in bepaalde sectoren, waarin LHB- en heteroseksuele werknemers worden vergeleken, komt ook naar voren dat homo- en heteroseksuele werknemers elkaar qua negatieve bejegening niet op alle terreinen ontlopen. Zo rapporteerden Bos en Sandfort (1998) dat homo- en heteroseksuele werknemers evenveel

last hebben van verbaal en fysieke geweld en uitsluiting, al werden homoseksuele mannen wel meer negatief bejegend vanwege hun leefstijl. De Haas et al. (2007) vonden geen verschillen in bejegening tussen homo- en heteroseksuele politiemedewerkers. En een onderzoek uit 2011 onder medewerkers in het middelbaar beroepsonderwijs liet zien dat homoseksuele medewerkers meer kans maken op pesten, discriminatie en seksuele agressie, maar niet op bedreiging, lichamelijk geweld of verbale agressie (Kooiman en Keuzenkamp 2012).

Collega's steunen elkaar

Gelukkig kunnen collega's elkaar niet alleen negatief maar ook positief bejegenen. Zij kunnen elkaar steunen, positieve feedback geven, een luisterend oor bieden bij problemen en elkaar van advies voorzien.

Tabel 4.10

Sociale steun op de werkvloer naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 9142)	hetero (n = 8615)	bi (n = 287)	homo (n = 240)
gebeurt het wel eens dat collega's...				
...u om hulp vragen	97	97	98	99
...uw advies opvolgen	96	96	94	98
...u in vertrouwen nemen	94	94	93	96
...u goede raad geven	92	92	94	92
...meedenken met een probleem dat u hebt	92	92	92	95
...u complimenten geven	89	89	87	93
...u opvrolijken	88	88	92	91
...uw sterke punten naar voren halen	88	88	88	93
...u gerust stellen	84	84	88	89
gemiddelde	2.55	2.55	2.61	**2.70**

a Percentages deelnemers die de ervaring minstens af en toe meemaakten. De vraagstelling en samenstelling van de schalen zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Over het algemeen rapporten de werknemers veel sociale steun. Bijna elke werknemer wordt wel eens om advies gevraagd of krijgt een steuntje in de rug van collega's. Gemiddeld genomen kunnen homoseksuele werknemers nog vaker rekenen op sociale steun van collega's.

Meer steun als collega's op de hoogte zijn

Of LHB-werknemers positief of negatief bejegend worden kan misschien samenhangen met of collega's weten dat zij zich ook aangetrokken voelen tot seksegenoten.

Tabel 4.11

Samenhang tussen sociale bejegening en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van aantrekking tot seksegenoten, LHB werknemers, 2012 (n = 428)[a]

	conflicten	negatieve bejegening	pesten	sociale steun
niemand op de hoogte	ref	ref	ref	ref
enkele collega's op de hoogte	0	0	0	+
de meeste of iedereen op de hoogte	0	0	0	+

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten. + = positief verband, - = negatief verband, 0 = geen verband. Een getalsmatige weergave van de verbanden is te vinden in bijlagetabel C4.b.

Bron: SCP (KvW'12)

Het huidige onderzoek vindt geen verband tussen de negatieve omgangsvormen (conflicten, negatieve bejegening en pesten) en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van iemands LHB-oriëntatie. Degenen van wie collega's op de hoogte zijn rapporteren evenveel conflicten, negatieve bejegening en pestgedrag als degenen van wie minder of geen collega's op de hoogte zijn. Sociale steun ontvangen op het werk is hier bij LHB-werknemers wel aan gerelateerd: werknemers van wie collega's op de hoogte zijn ervaren meer sociale steun dan werknemers van wie dat niet het geval is. Er is geen onderzoek gedaan naar de reden daarvan. Over verklaringen kan slechts worden gespeculeerd. Wellicht ontvangen collega's die op hun werk open zijn over hun seksuele oriëntatie meer steun van andere LHB-collega's. Omdat zij open zijn over hun oriëntatie kunnen gelijkgestemden elkaar makkelijker vinden en dus makkelijker onderlinge contacten aangaan die sociale steun opleveren. Verder kan het zijn dat zij meer steun van heteroseksuele collega's ontvangen die zich hun minderheidspositie realiseren en hun sympathie voor – en acceptatie van – LHB'ers uitdragen.

Sekseverschillen

Net als in hoofdstuk 3 is gekeken of de verschillen in sociale bejegening tussen werknemers van verschillende seksuele oriëntaties veroorzaakt worden door verschillen tussen sekse. Dat blijkt niet het geval te zijn. De verhoogde negatieve bejegening van biseksuele werknemers is niet te verklaren uit het feit dat zij vaker vrouw zijn.
Homo-, bi- en heteroseksuele mannen en vrouwen kunnen verschillen in de bejegening die hun ten deel valt. Daarom zijn de verschillen tussen oriëntaties in bejegening ook uitgesplitst naar sekse.

Tabel 4.12
Werkbeleving naar seksuele oriëntatie en naar sekse, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in gemiddelden en procenten)[a]

	mannen (n = 4192)			vrouwen (n = 5181)		
	hetero	bi	homo	hetero	bi	lesbisch
conflicten (%)	40	**54**	35	32	**47**	39
negatieve bejegening (%)	19	**35**	17	18	**33**	**30**
pesten via werk (gem. score)	1.41	1.53	1.40	1.31	**1.47**	1.40
pesten via persoon (gem. score)	1.20	**1.34**	1.26	1.15	**1.25**	1.19
sociale steun (gem. score)	2.51	2.53	**2.72**	2.58	2.66	2.65

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Zowel biseksuele mannen als vrouwen ervaren relatief veel conflicten, veel negatieve bejegening en veel pesten via de persoon, terwijl het pesten via het werk vooral door biseksuele vrouwen meer wordt gerapporteerd. Daarnaast komt uit de seksespecifieke analyses naar voren dat lesbische werknemers een verhoogd risico lopen op het meemaken van negatieve bejegening. De verhoogde niveaus van sociale steun van collega's worden dan weer voornamelijk door homoseksuele mannen gerapporteerd.

Verschillen tussen oriëntaties verklaard

Biseksuele werknemers rapporteren meer ervaringen met conflicten, negatieve bejegening en pesten (zowel via de persoon als via het werk). De vraag is waar deze verhoogde prevalentie door verklaard kan worden. Negatieve bejegening hangt samen met een aantal persoonskenmerken en met kenmerken van de arbeidssituatie (Van den Bossche et al. 2012). Kunnen deze factoren wellicht de verschillen in sociale bejegening verklaren?

Verschillende factoren hangen samen met de negatieve en positieve omgangsvormen van werknemers (zie tabel 4.13). Zo worden vrouwen vaker negatief bejegend dan mannen, ervaren middelbaar en hogeropgeleide werknemers meer sociale steun en hebben werknemers met meer contracturen ook meer negatieve ervaringen. Maar de verschillen in sociale demografie en arbeidssituatie en de samenhang met de omgangsvormen verklaren niet de verhoogde prevalentie van conflicten, negatieve bejegening en pesten van biseksuele werknemers. Na correctie voor deze factoren blijven biseksuele werknemers meer negatieve omgangsvormen ervaren dan heteroseksuele werknemers. Zo zijn er, na correctie, nog ruim twee keer zoveel biseksuele als heteroseksuele werknemers die negatieve bejegening meemaken, en tussen de anderhalf en twee keer zoveel biseksuele werknemers die conflicten rapporteren. Verhoogde niveaus van sociale steun onder homoseksuele en biseksuele werknemers kunnen evenmin worden verklaard door verschillen in sociaaldemografische achtergrond of arbeidssituatie. Het verhoogde risico

van biseksuele werknemers op negatieve sociale bejegening valt dus niet te verklaren uit hun achtergrond of kenmerken van de werksituatie. In hoofdstuk 6 worden andere mogelijke verklaringen onder de loep genomen.

Tabel 4.13
Samenhang omgangsvormen met sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 8957)[a]

	conflicten	negatieve bejegening	pesten werk	pesten persoon	sociale steun
sociaaldemografische kenmerken					
seksuele oriëntatie					
hetero	ref	ref	ref	ref	ref
homo	0	0	0	0	+
bi	+	+	+	+	0
sekse					
man	ref	ref	ref	ref	ref
vrouw	0	+	0	0	+
opleiding					
laag	ref	ref	ref	ref	ref
midden	+	0	0	0	+
hoog	0	0	-	-	+
stedelijkheid	+	+	+	+	+
kerkbezoek					
zelden tot nooit	ref	ref	ref	ref	ref
maandelijks	0	0	0	0	+
wekelijks	-	0	0	0	0
partnerstatus					
partner	ref	ref	ref	ref	ref
single	0	+	+	+	0
kenmerken werksituatie					
contracturen	+	+	+	+	+
duur arbeidsrelatie	+	0	0	-	-
sector					
industrie en productie	ref	ref	ref	ref	ref
dienstverlening	0	0	0	0	0
bestuur en onderwijs	0	0	0	0	+
zorg en welzijn	0	0	-	-	+

a - = minder negatieve bejegening of minder sociale steun, + = meer negatieve bejegening of meer sociale steun, 0 = geen verband, 'ref' = referentiecategorie. Leesvoorbeeld: biseksuele werknemers ervaren meer conflicten dan heteroseksuele werknemers, homoseksuele werknemers ervaren evenveel conflicten als heteroseksuele werknemers. Een getalsmatige weergave is te vinden in bijlagetabel C4.c.

Bron: SCP (KvW'12)

Samenhang diversiteitsklimaat en bejegening bij LHB-werknemers

In paragraaf 4.1 zijn aspecten van het diversiteitsklimaat op de werkvloer behandeld. Deze aspecten hangen mogelijk samen met de bejegening van sociale minderheden. Immers, waar er regels zijn over hoe men met elkaar omgaat, waar diversiteit als een groot goed wordt beschouwd, waar een positieve omgang met sociale minderheden is en er minder grappen over hen worden gemaakt, is de verwachting dat sociale minderheden zelf minder negatieve bejegeningen ervaren.
Verschillende internationale studies buigen zich over de samenhang tussen beleid en bejegening van LHB-werknemers. Zo liet Button (2001) zien dat in organisaties met diversiteitsbeleid minder discriminatie van LHB-werknemers is. Enige voorzichtigheid met het generaliseren van Amerikaanse studies naar de Nederlandse situatie is wel geboden. In het huidige onderzoek is de samenhang tussen diversiteitsklimaat en bejegening bekeken voor LHB-werknemers. Rapporteren zij minder negatieve bejegening in organisaties met een positiever diversiteitsklimaat?

Tabel 4.14
Samenhang tussen diversiteitsklimaat en negatieve bejegening, LHB-werknemers, 2012 (n = 396)[a]

	conflicten	negatieve bejegening	pesten	sociale steun
vrouwelijke leidinggevende	0	0	0	0
meer vrouwelijke collega's	+	0	0	+
openlijk LHB-collega('s)	0	0	-	0
openlijk LHB-leidinggevende(n)	0	0	0	0
diversiteitsbeleid	0	-	-	0
diversiteitswaardering	0	0	0	+
negatieve bejegening LHB				
collega's werken liever samen met heteroseksuelen	0	+	0	0
LHB kun je maar beter voor je houden	0	0	+	0
grappen over homoseksuelen	0	0	+	+

a + = positief verband, - = negatief verband, 0 = geen verband. Een getalsmatige weergave van de verbanden is te vinden in bijlagetabel C4.d. Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten. Daar waar er in de maat geen specifieke LHB-items zaten (diversiteitsbeleid en waardering) is gebruik gemaakt van de algemene schalen. Als er wel items waren die betrekking hadden op de omgang met LHB-werknemers, dan zijn ze in de analyses gebruikt (omgang sociale minderheden en grappen).

Bron: SCP (KvW'12)

De achtergrond van leidinggevenden lijkt er niet toe te doen, maar die van collega's wel. De aanwezigheid van openlijk homoseksuele collega's maakt minder kwetsbaar voor het meemaken van pesten. LHB-werknemers ervaren meer conflicten in organisaties waar meer vrouwen dan mannen werken. Het zijn juist ook deze organisaties waar men meer sociale steun ervaart. Een mogelijke verklaring is dat vrouwen meer gericht zijn op de

sociale context (Cross en Madson 1997; Lun et al. 2008), waardoor in organisaties met voornamelijk of uitsluitend vrouwen bejegening zowel aan de negatieve als aan de positieve kant een grotere rol speelt.
Diversiteitsbeleid en diversiteitswaardering zijn deels gerelateerd aan minder negatieve en meer positieve bejegening van LHB-werknemers. Bij meer beleid worden LHB-werknemers minder negatief bejegend en gepest. Meer waardering van diversiteit hangt redelijk sterk samen met meer sociale steun van sociale minderheden, maar niet met het voorkomen van negatieve bejegening. Ook de bejegening van LHB-werknemers is sterk gerelateerd aan de ervaringen die LHB-werknemers zelf hebben. In organisaties waar LHB-werknemers aangeven dat ze hun oriëntatie volgens hun collega's maar beter voor zich kunnen houden, rapporteren zij meer ervaringen met pesten. Als je als LHB-werknemer gepest wordt, krijg je allicht het idee dat collega's vinden dat je je seksuele oriëntatie beter voor je kunt houden. Grappen over homoseksuelen zijn ook sterk gerelateerd aan de frequentie waarmee wordt gepest.

4.3 Conclusie

Openlijke LHB-werknemers zijn geen zeldzaamheid op de Nederlandse werkvloer.
In totaal geeft 43% van de werknemers aan dat zij een collega hebben die openlijk lesbisch, homo- of biseksueel is. Over het algemeen geven werknemers aan dat dit in de omgang geen problemen oplevert. Een klein deel van de werknemers geeft aan dat zij het idee hebben dat collega's liever met hetero's dan met homo's samenwerken (9%) of dat LHB-werknemers er op de werkvloer beter het zwijgen toe kunnen doen over hun oriëntatie (6%).
Onder homoseksuele werknemers is geen sprake van verhoogde niveaus van conflicten, pesten, negatieve bejegening, geweld of andere vormen van negatieve bejegening. Ook lesbische werknemers rapporteren niet meer ervaringen met conflicten, pesten via het werk, pesten via de persoon of geweld, maar ervaren wel meer negatieve bejegening dan heteroseksuele vrouwelijke werknemers. Anno 2013 lijken ernstige arbeidsconflicten zoals het wegpesten van lesbische en homoseksuele werknemers, het openlijk intimideren van deze werknemers of het consistent opzoeken van conflicten niet (meer) aan de orde van de dag. Dat ligt anders als het gaat over het maken van grappen over homoseksuelen. Deze klinken regelmatig over de werkvloer. Slechts een derde van de werknemers geeft aan dat dit soort grappen nooit worden gemaakt. De frequentie waarmee grappen over homo's gemaakt worden op het werk, is redelijk sterk gerelateerd aan de frequentie waarmee LHB-werknemers pestgedragingen rapporteren. In organisaties waar meer grappen worden gemaakt, worden LHB-werknemers meer gepest. Echter, zij ontvangen in deze situaties ook meer sociale steun. Dit ondersteunt het beeld dat een groot deel van de bevolking inderdaad positief ten opzichte van homoseksualiteit staat (Keuzenkamp en Kuyper 2013).
Biseksuele werknemers verkeren in een heel andere situatie dan lesbische en homoseksuele werknemers. In vergelijking met heteroseksuele werknemers, rapporteren zij aanzienlijk meer conflicten, beduidend meer ervaringen met negatieve bejegening zoals intimidatie en ongewenste seksuele aandacht en meer ervaringen met pesten. Dit geldt

voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers. Het gaat om gedragingen waardoor zij hun werk minder goed kunnen doen (bv. informatie achterhouden) en om ervaringen die echt gericht zijn op hun persoon (bv. roddels verspreiden of de manier waarop iemand loopt of praat imiteren). Het verhoogde risico op negatieve sociale bejegening van biseksuele werknemers is niet uit hun sociaaldemografische achtergrond of arbeidssituatie te verklaren. Ook als voor deze kenmerken wordt gecorrigeerd rapporteren biseksuele werknemers nog ruim twee maal zoveel negatieve bejegening en bijna twee maal zoveel conflicten. De vraag blijft dus hoe dit komt. Andere onderzoeken die zich specifiek richten op pesten of negatieve bejegening omdat iemand een homo- of biseksuele oriëntatie heeft, vinden juist meestal dat lesbische en homoseksuele individuen meer ervaringen met pesten of negatieve bejegening hebben dan biseksuelen (Herek 2009; Herek et al. 1999; Kuyper en Fokkema 2011; Van Lisdonk en Kooiman 2012). Daarnaast zijn veel biseksuele werknemers niet open over hun oriëntatie ten opzichte van collega's. Ook is de houding ten opzichte van biseksualiteit in Nederland niet opvallend negatiever dan de houding ten opzichte van homoseksualiteit (Keuzenkamp en Kuyper 2013). De vraag is dus of de negatieve bejegening van biseksuele werknemers expliciet is gericht op hun seksuele oriëntatie op zich. In hoofdstuk 6 zal hier dieper op ingegaan worden en op de mogelijke rol die de slechtere gezondheid van biseksuele werknemers (zie hoofdstuk 5) hierbij speelt.

Als diversiteitsbeleid, diversiteitswaardering, omgang met sociale minderheden en grappen over sociale minderheden in ogenschouw genomen worden, is de sector zorg en welzijn de meest LHB-vriendelijke, gevolgd door bestuur en onderwijs, dienstverlening en industrie en productie. In hoofdstuk 2 kwam al naar voren dat in deze laatste sector minder LHB-werknemers werken, terwijl biseksuele werknemers in de sector zorg en welzijn oververtegenwoordigd zijn en er in de sector bestuur en onderwijs relatief veel lesbische en homoseksuele mensen werken. Of LHB-werknemers er zelf voor kiezen om in LHB-vriendelijke sectoren te gaan werken, of dat het feit dat ze er werken ervoor zorgt dat de sector LHB-vriendelijker wordt, valt op basis van de huidige data niet te zeggen.

Diversiteitsbeleid lijkt deels zijn vruchten af te werpen. In organisaties waar volgens werknemers meer diversiteitsbeleid wordt gevoerd, geven werknemers aan dat collega's positiever staan ten opzichte van LHB-werknemers en er minder homograppen klinken; LHB-werknemers zelf rapporteren minder ervaringen met negatieve bejegening (zoals intimidatie of ongewenste seksuele aandacht) en pesten. De prevalentie van conflicten en sociale steun onder LHB-werknemers is echter niet aan dit beleid gerelateerd. In hoofdstuk 6 zal worden ingegaan op de relatie tussen diversiteitsklimaat op de werkvloer en andere aspecten van werk, zoals de werkbeleving en het welzijn van werknemers.

Noot

1 De r staat voor de correlatie. Een correlatie geeft aan in welke mate twee aspecten samenhangen. Correlaties van .50 of hoger worden gezien als sterke, correlaties tussen de .30 en .50 als middelgrote en correlaties van tussen de .10 en .30 als een kleine samenhang.

5 Welzijn van werknemers

Het welzijn van werknemers is voor werkgevers en de overheid van groot belang, niet in de laatste plaats omdat een verminderd welzijn, gezondheidsproblemen en ziekteverzuim veel geld kosten. In 2012 was het verzuimpercentage in Nederland 4,1% (Koppes et al. 2013). Klein Hesselink et al. (2012) rekenden op basis van dit percentage voor dat het ziekteverzuim ongeveer 12,6 miljard euro heeft gekost. Werknemers verzuimen tegenwoordig vooral om gezondheidsredenen (Klein Hesselink et al. 2012). Ziekteverzuim kan zowel veroorzaakt worden door fysieke ziekteverschijnselen (verkoudheid, griep of gebroken been) als door psychische problematiek (burn-out of psychische klachten).
In studies naar welzijn en verzuim van werknemers wordt niet gekeken naar verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers. Andere literatuur geeft aanleiding om te vermoeden dat verzuim en gezondheidsproblemen bij LHB-werknemers hoger liggen dan bij heteroseksuele werknemers. Bos en Sandfort (1998) lieten zien dat LHB-werknemers in bepaalde sectoren meer gezondheidsklachten, burn-outverschijnselen en verzuim rapporteren dan heteroseksuele werknemers. Sandfort en Vanwesenbeeck (2000) vonden onder LHB medewerkers bij de Nederlandse politie een hoger verzuim dan onder heteroseksuele politiemedewerkers, maar De Haas et al. (2007) vonden in een latere editie van hetzelfde onderzoek geen verschillen meer. Los van het werknemerschap vinden andere (internationale) onderzoeken dat lesbische, homoseksuele en biseksuele mensen in het algemeen meer met mentale en fysieke gezondheidsproblemen te kampen hebben dan heteroseksuelen (zie voor een overzicht Kuyper 2011; Meyer 2003).
In dit hoofdstuk is allereerst gekeken of LHB-werknemers een andere gezondheidsbeleving hebben dan heteroseksuele werknemers. Hoe ervaren beide groepen hun gezondheid, hun geluk en hoeveel psychische problemen rapporteren zij? Zijn er verschillen in de prevalentie van burn-outverschijnselen of verzuimen bepaalde groepen vaker? En wat is de relatie tussen gezondheidsproblemen en de mate waarin collega's weten dat iemand zich aangetrokken voelt tot seksegenoten? Vervolgens wordt gekeken of de mogelijke verschillen in welzijn tussen LHB- en heteroseksuele werknemers te verklaren zijn uit verschillen in sociaaldemografische achtergrond of arbeidssituatie.

5.1 Lekker in je vel?

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat LHB'ers, ook in Nederland, meer gezondheidsproblemen ervaren dan heteroseksuelen (Sandfort et al. 2001; Sandfort et al. 2003; Sandfort et al. 2006; Sandfort et al. 2009). Dit geldt voor een breed scala aan fysieke en psychische problemen. De vraag is of er in het huidige onderzoek ook verschillen in gezondheid tussen LHB- en heteroseksuele werknemers zijn.

Gelukkig en gezond

Nederlanders zijn voor de overgrote meerderheid gelukkig en hebben een positieve gezondheidsbeleving. Desgevraagd geeft 82% aan (zeer) gelukkig te zijn (Boelhouwer 2011) en zegt 80% in (zeer) goede gezondheid te verkeren (CBS 2011).

Tabel 5.1
Geluks- en gezondheidsbeleving naar seksuele oriëntie, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in procenten en gemiddelden)[a]

	totaal (n = 9313)	hetero (n = 8776)	bi (n = 296)	homo (n = 241)
gelukkig	81	82	**69**	76
gezond	89	89	84	85
gemiddelde geluk	3.93	3.94	**3.71**	3.83
gemiddelde gezond	3.39	3.40	**3.20**	3.31

a De percentages 'gelukkig' zijn deelnemers die de antwoorden 'zeer gelukkig' of 'gelukkig' gaven. De percentages 'gezond' zijn deelnemers die de antwoorden 'goed', 'zeer goed' of 'uitstekend' gaven. De vraagstelling is te vinden in bijlage B (te vinden via www.scp.nl bij dit rapport). Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

De positieve gezondheidsbeleving en de grote mate van ervaren geluk gaan ook op voor de werknemers in het huidige onderzoek: 81% is (zeer) gelukkig en 89% geeft aan de eigen gezondheid als goed tot uitstekend te ervaren.[1] Er zijn wel verschillen naar seksuele oriëntatie: van de biseksuele werknemers noemt slechts 69% zich gelukkig. Hun gemiddelde geluks- en gezondheidsinschattingen liggen lager.

LHB'ers vaker in de put

Voor het meten van psychische gezondheid wordt vaak gebruik gemaakt van de Mental Health Inventory 5 (MHI-5). Deze maat brengt vijf alledaagse psychische klachten (zoals zenuwachtig of neerslachtig zijn) in kaart en maakt het mogelijk om groepen of landen met elkaar te vergelijken. Voor Nederland geldt dat in 2011 11% van de bevolking 'psychisch ongezond' is (CBS 2011).

Van de werknemers valt 15% als psychisch ongezond te kwalificeren.[2] Dit aandeel is onder biseksuele werknemers beduidend hoger (21%). Zij voelen zich vaker niet kalm en rustig, niet gelukkig, zenuwachtig, neerslachtig en somber. Lesbische en homoseksuele werknemers zijn vaker niet gelukkig geweest in de afgelopen vier weken of zaten in de put. Zowel homo- als biseksuele deelnemers scoren gemiddeld hoger op een samenvattende maat voor psychische klachten.

Tabel 5.2
Psychische klachten in de afgelopen vier weken naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 9285)	hetero (n = 8747)	bi (n = 295)	homo (n = 243)
niet kalm en rustig	20	19	**26**	25
niet gelukkig[b]	19	18	**27**	**27**
zenuwachtig	8	7	**13**	11
neerslachtig en somber	7	7	**12**	8
in de put	5	4	7	**8**
gemiddelde schaalscore	3.77	3.79	**3.45**	**3.57**
% psychisch ongezond	15	15	**21**	19

a De vraagstelling en de berekening van de schalen en percentages zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).
b De MHI-5 hanteert een andere vraagstelling, vandaar dat de percentages verschillen met die in tabel 5.1.

Bron: SCP (KvW'12)

Biseksuele werknemers meer opgebrand en uitgeput

Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) blijkt dat 13% van de werknemers burn-outverschijnselen heeft (Koppes et al. 2013). Zij voelen zich 'opgebrand' door hun werk en ervaren ongewone vermoeidheidsklachten en gevoelens van uitputting.

Tabel 5.3 toont dat in het huidige onderzoek biseksuele werknemers relatief meer burn-outverschijnselen hebben: moe opstaan, emotioneel uitgeput zijn en aan het einde van de dag leeg voelen.

Het verminderde welzijn van biseksuele werknemers is in lijn met andere onderzoeken die onderscheid maken tussen homo- en biseksuele deelnemers. Zo vinden Van Lisdonk en Kooiman (2012) geen grote verschillen tussen homo- en biseksuele personen qua psychische gezondheid of suïcidaliteit, maar wel dat biseksuele vrouwen minder gelukkig zijn en vaker suïcidale gedachten hebben of een poging hebben ondernomen om uit het leven te stappen. Van Bergen en Van Lisdonk (2010) vinden dat biseksuele jongeren vaker een zelfmoordpoging hebben gedaan dan homoseksuele jongeren. Deze resultaten worden bevestigd door een internationale studie (Saewyc et al. 2009). Op andere terreinen wordt eveneens een verhoogd risico op problemen gevonden. Uit onderzoek van Corliss et al. (2008) en Marshal et al. (2008) komt naar voren dat het hoogste alcoholgebruik onder jongeren wordt gevonden in de groep die zichzelf als 'voornamelijk heteroseksueel' of biseksueel beschouwd. Jorm et al. (2002) vinden dat biseksuele individuen meer problemen hebben met angst, depressie en negatieve gevoelens.

Tabel 5.3
Burn-outverschijnselen naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelde)[a]

	totaal (n = 9286)	hetero (n = 8750)	bi (n = 296)	homo (n = 241)
Aan het eind van de werkdag voel ik mij leeg.	29	28	**39**	28
Ik voel mij moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk.	18	18	**27**	18
Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk.	16	16	**26**	17
Ik voel mij compleet uitgeput door mijn werk.	13	13	16	13
Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken.	9	9	13	**15**
gemiddelde	2.12	2.10	**2.51**	2.22
% burn-outverschijnselen	14	14	**21**	15

a De vraagstelling en de samenstelling van de schaalscores en percentages psychisch ongezond zijn te vinden in bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

5.2 Verzuim

Voor werkgevers en de overheid is het ziekteverzuim onder werknemers een belangrijk onderwerp. Na een periode van oplopende verzuimpercentages, is het ziekteverzuim in Nederland gedaald en de laatste jaren gestabiliseerd rond de 4% (Klein Hesselink et al. 2012).

Tabel 5.4
Ziekteverzuim in de afgelopen 12 maanden naar seksuele oriëntatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in percentages)[a]

	totaal (n = 9295)	hetero (n = 8760)	bi (n = 294)	homo (n = 241)
verzuimd wegens ziekte	46	46	52	**56**
verzuimpercentage	4.13	4.13	3.92	4.15

a Het verzuimpercentage is het aantal dagen dat men verzuimde wegens ziekte gedeeld door het aantal dagen werkzaam (deeltijdcorrectie). De vraagstelling en samenstelling van de schalen is te vinden in Bijlage B. Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$).

Bron: SCP (KvW'12)

Het verzuimpercentage onder werknemers ligt in het huidige onderzoek op 4,1% en verschilt niet tussen LHB- en heteroseksuele werknemers. Lesbische en homoseksuele werknemers verzuimen weliswaar vaker dan gemiddeld, maar niet langer en er is geen verschil in het totaal aantal verzuimde dagen. Gezien de verhoogde gezondheidsproblemen onder voornamelijk biseksuele werknemers zijn deze gelijke verzuimpercentages opvallend.

Gezond aan de slag?

De meest genoemde gezondheidsreden voor verzuim is griep of verkoudheid (41%) (Klein Hesselink et al. 2012). Psychische klachten en burn-outverschijnselen worden veel minder genoemd als gezondheidsreden voor verzuim (rond de 4%). Echter, bij psychische klachten is de verzuimduur vaak erg lang, waardoor zij op nummer een staan in de top tien van gezondheidsredenen voor het verzuimvolume (het totaal aantal verzuimde dagen). Tabel 5.5 brengt deze samenhang in de huidige studie in kaart.

Tabel 5.5

Samenhang tussen welzijn en ziekteverzuim, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 9244)[a]

	verzuimpercentage
ervaren geluk	0
ervaren gezondheid	-
psychische klachten	+
burn-outverschijnselen	+

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten. Een + betekent een positief verband, een - betekent een negatief verband en een 0 betekent geen verband. Een getalsmatige weergave is te vinden in bijlagetabel C5.a.

Bron: SCP (KvW'12)

Deelnemers die aangeven minder gezond te zijn, die meer psychische klachten rapporteren en die meer burn-outverschijnselen hebben, hebben een hoger verzuimpercentage. Het sterkste verband werd gevonden tussen ervaren gezondheid en verzuim.

Des te opvallender is het dat biseksuele werknemers, die aanzienlijk meer gezondheidsproblemen rapporteren, geen hoger verzuimpercentage hebben. Een mogelijke verklaring is de huidige economische situatie. Ten tijde van de dataverzameling verkeerde Nederland in een laagconjunctuur, een periode waarin verzuimcijfers dalen (Kiza 2012). Als men gezondheidsproblemen heeft, melden werknemers zich niet snel ziek in tijden van economische tegenslag. Dat biseksuele werknemers zich niet meer ziek melden dan heteroseksuele werknemers, terwijl zij toch meer gezondheidsproblemen hebben, kan hier mogelijk door worden verklaard.

Gelukkiger als collega's op de hoogte zijn

Een van de factoren die van invloed kan zijn op de gezondheidsproblemen van LHB'ers is of zij wel of niet open zijn over hun seksuele oriëntatie (Meyer 2003). Tabel 5.6 toont de samenhang tussen gezondheidsaspecten en de mate waarin collega's op de hoogte zijn.

Tabel 5.6

Samenhang tussen welzijn en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van aantrekking tot seksegenoten, LHB werknemers, 2012 (n = 428)[a]

	geluk	gezond	psychische klachten	burn-out	verzuim
niemand op de hoogte	ref	ref	ref	ref	ref
enkele collega's op de hoogte	+	0	0	0	0
de meeste of iedereen op de hoogte	+	0	0	-	0

a Zie bijlage B voor de samenstelling van de gebruikte maten; + = positief verband, - = negatief verband, 0 = geen verband. Een getalsmatige weergave is te vinden in bijlagetabel C5.b.

Bron: SCP (KvW'12)

Of collega's van LHB-werknemers op de hoogte zijn van hun seksuele oriëntatie vertoont geen samenhang met hun gezondheidsbeleving, psychische klachten of verzuimpercentages, maar wel met geluk en burn-outverschijnselen. Werknemers van wie de meeste (of alle) collega's weten dat zij LHB zijn, zijn gelukkiger en hebben ook minder burn-outverschijnselen.

Sekseverschillen

De verschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers zijn niet aan sekse toe te schrijven. Tabel 5.7 splits de gezondheidssituatie verder uit naar sekse.

Tabel 5.7

Gezondheidsbeleving naar seksuele oriëntatie en sekse, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in procenten en gemiddelden)[a]

	mannen (n = 4181)			vrouwen (n = 5164)		
	hetero	bi	homo	hetero	bi	lesbisch
geluk (gem. score)	3.93	**3.68**	3.81	3.96	**3.73**	3.86
gezond (gem. score)	3.42	**3.22**	3.35	3.38	**3.19**	3.25
psychische klachten (gem. score)	3.85	**3.62**	**3.60**	3.73	**3.34**	**3.53**
burn-out verschijnselen (gem. score)	2.16	**2.56**	2.18	2.07	**2.49**	2.28
verzuim (%)	3.42	2.70	2.96	4.94	4.66	6.00

a Vet gedrukte percentages verschillen significant van het gemiddelde ($p < .05$). Zie voor de vraagstelling en de samenstelling van de schalen bijlage B.

Bron: SCP (KvW'12)

Als de verschillen in welzijn en verzuim tussen LHB- en heteroseksuele werknemers voor beide seksen apart worden bekeken, komen er geen nieuwe bevindingen aan het licht. Voor zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers geldt dat de biseksuele onder

hen relatief ongelukkig en minder gezond zijn en meer psychische klachten en burn-outverschijnselen hebben, maar desondanks niet vaker verzuimen. Zowel lesbische en homoseksuele werknemers rapporteren meer psychische klachten.

Verschillen tussen oriëntaties verklaard

De vraag is of de welzijnsverschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers te verklaren zijn uit sociaaldemografische achtergrond of kenmerken van de arbeidssituatie.

Tabel 5.8

Samenhang tussen welzijn en sociaaldemografische kenmerken en arbeidssituatie, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (n = 8940)[a]

	geluk	gezondheid	psychische klachten	burn-out
sociaaldemografische kenmerken				
seksuele oriëntatie				
hetero	ref	ref	ref	ref
homo	0	0	+	0
bi	-	-	+	+
sekse				
man	ref	ref	ref	ref
vrouw	0	0	+	+
opleiding				
laag	ref	ref	ref	ref
midden	+	+	0	0
hoog	+	+	0	0
stedelijkheid	0	0	+	+
kerkbezoek				
zelden tot nooit	ref	ref	ref	ref
maandelijks	0	0	0	0
wekelijks	+	0	0	0
partnerstatus				
partner	ref	ref	ref	ref
single	-	-	+	+
kenmerken werksituatie				
contracturen	0	0	0	+
duur arbeidsrelatie	0	-	+	0
sector				
industrie en productie	ref	ref	ref	ref
dienstverlening	0	0	0	0
bestuur en onderwijs	0	0	0	0
zorg en welzijn	0	0	0	0

a - = minder geluk / gezondheid / psychische klachten / burn-outverschijnselen, + = meer, 0 = geen verband, 'ref' = referentiecategorie. Leesvoorbeeld: biseksuele werknemers zijn minder gelukkig dan heteroseksuele werknemers. Een getalsmatige weergave is te vinden in bijlagetabel C5.c.

Bron: SCP (KvW'12)

Uit tabel 5.8 blijkt dat sociaaldemografische kenmerken en de kenmerken van de werksituatie niet de verschillen in welzijn tussen LHB- en heteroseksuele werknemers verklaren. Als er rekening wordt gehouden met andere verschillen, zoals in partnerstatus, dan zijn biseksuele werknemers nog steeds minder gelukkig en gezond en hebben ze meer burn-outverschijnselen dan heteroseksuelen; LHB-werknemers hebben dan nog steeds gemiddeld meer psychische klachten dan heteroseksuele werknemers. Aanvullende verklaringen voor deze verschillen in welzijn komen in hoofdstuk 6 aan bod.

5.3 Conclusie

Biseksuele werknemers hebben in vergelijking met hun heteroseksuele collega's een verminderd welzijn. Zij zijn minder gelukkig, minder gezond, hebben meer psychische problemen en vaker burn-outverschijnselen. Ook lesbische en homoseksuele werknemers rapporteren meer psychische klachten. Zij verschillen echter niet van heteroseksuele werknemers in termen van geluk, gezondheid of burn-out. Gezien de grotere gezondheidsproblematiek onder biseksuele werknemers is het opvallend dat deze groep niet meer verzuimt. Een mogelijke verklaring is de huidige laagconjunctuur die ervoor zorgt dat werknemers zich niet snel ziek melden (Kiva 2012).
Het slechtere welzijn van biseksuele werknemers is ook bekend uit andere onderzoeken (Corliss et al. 2008; Jorm et al. 2002; Marshall et al. 2008; Marshall et al. 2009; Paul et al. 2002; Robin et al. 2002). In hoofdstuk 6 wordt dieper ingegaan op biseksuele werknemers en mogelijke verklaringen voor het verhoogde risico op gezondheidsproblemen. De gezondheidsverschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers zijn niet simpelweg te verklaren uit sociaaldemografische kenmerken of arbeidssituatie. Dit is op zich niet heel verrassend; er zijn immers heel veel factoren die van invloed zijn op welbevinden en werk is daar maar één van. In hoofdstuk 6 worden meer factoren in ogenschouw genomen.

Noten

1 Dat het percentage werknemers dat de eigen gezondheid als goed tot uitstekend ervaart hoger ligt dan de algemene prevalentie in Nederland is logisch met het oog op de jongere groep (65-plussers werken vaak niet meer en hebben vaak een slechtere gezondheid) en het gegeven dat je redelijk gezond moet zijn om te kunnen werken.

2 De verschillen met de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek zijn te verklaren uit een toename in psychische klachten, maar zijn waarschijnlijk te wijten aan verschil in steekproefsamenstelling (leeftijd, werknemerschap) of -trekking (de gezondheidsenquête wordt verspreid over de maanden om seizoensvariatie buiten te sluiten; KvW'12 is in herfst en winter ingevuld).

6 Verschillen verder verklaard

Na werkbeleving, sociale omgang en welzijn apart van elkaar te hebben besproken, bekijkt dit hoofdstuk de samenhang tussen deze onderwerpen; een samenhang die te verwachten valt op basis van eerder onderzoek. Sociale omgang is bijvoorbeeld gerelateerd aan werkbeleving, vertrekintenties en organisatieburgerschap onder LHB-werknemers (Brenner et al. 2010; Button 2001; Colgan et al. 2006; Driscoll et al. 1996; Ragins en Cornwell 2001; Smith en Ingram 2004; Waldo 1999). En een positief diversiteitsklimaat vertoont niet alleen samenhang met een goede sociale omgang, maar ook met een positievere werkbeleving en een beter welzijn (Driscoll et al. 1996; Griffith en Hebl 2002). Verzuim wordt weliswaar grotendeels veroorzaakt door gezondheidsproblemen, maar is ook gerelateerd aan zaken als conflicten of hoge werkdruk (Klein Hesselink et al. 2012). Het verkennen van de samenhang tussen de onderwerpen verklaart mogelijk de relatief ongunstige positie van biseksuele werknemers op een aantal terreinen. Immers, als de sociale omgang op de werkvloer verband houdt met de werkbeleving, dan kunnen de verhoogde niveaus van pestervaringen en conflicten onder biseksuele werknemers verklaren waarom zij minder tevreden zijn op hun werk.
In dit hoofdstuk worden twee paden bewandeld. Allereerst is met *Structural Equation Modeling* (SEM) de samenhang tussen werkbeleving, sociale omgang en welzijn in kaart gebracht. Met de SEM-analyse is ook gekeken of de relaties tussen de aspecten verschillen voor LHB- en heteroseksuele werknemers. Heeft het diversiteitsklimaat meer invloed op het welzijn van LHB- dan van heteroseksuele werknemers? Of vertoont negatieve bejegening een sterk verband met welzijn binnen de groep LHB-werknemers? In de tweede stap is gekeken of de gevonden relaties de verhoogde risico's van biseksuele werknemers op de werkvloer kunnen verklaren. Kampen zij vaker met gezondheidsproblemen omdat zij vaker te maken krijgen met negatieve sociale bejegening?

Kader 6.1 Structural Equation Modeling (SEM)

SEM is een multivariate analysetechniek die verbanden tussen onderliggende constructen in kaart brengt. Niet alle variabelen zijn los in het model opgenomen, maar wel de onderliggende constructen. De SEM-analyse bestaat uit drie stappen: onderliggende constructen (zogenaamde 'latente variabelen') construeren op basis van de gemeten variabelen, op basis van literatuur of vermoedens de relaties tussen de latente variabelen aangeven en vervolgens dat model en de relaties toetsen. In de SEM-analyses wordt ook getoetst of de uitkomsten verschillen tussen groepen en wat het effect van seksuele oriëntatie op de (latente) variabelen is. Daarnaast is in de analyses gecorrigeerd voor mogelijke effecten van sekse, leeftijd en opleiding.

In de eerste stap zijn de variabelen werktevredenheid, functioneren, conflicten, negatieve bejegening, pesten, sociale steun, geluk, gezondheid, psychische klachten en burn-out samengevoegd tot latente variabelen die bredere constructen weergeven. Deze latente variabelen worden geconstrueerd op basis van inhoudelijke samenhang (zoals conflicten, negatieve bejegening en pesten) waarna getoetst wordt of deze variabelen te combineren vallen. Uiteindelijk leverde dit vier latente variabelen op:

- diversiteitsklimaat (op basis van diversiteitsbeleid, diversiteitswaardering, omgang met sociale minderheden door collega's en grappen maken over sociale minderheden);
- werkbeleving (op basis van werktevredenheid en functioneren);
- negatieve sociale omgang (op basis van conflicten, negatieve bejegening en pesten);[1]
- welzijn (op basis van geluk, gezondheid, psychische klachten en burn-out).

Tevens zijn de mogelijke gevolgen van deze latente variabelen aan het model toegevoegd: vertrek, organisatieburgerschap en verzuim.

6.1 Mogelijke samenhangen tussen werkbeleving, sociale omgang en welzijn

In deze paragraaf wordt een model ontwikkeld dat de verbanden weergeeft tussen diversiteitsklimaat, werkbeleving, sociale omgang, welzijn, vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim. Twee kanttekeningen zijn hierbij van belang. Allereerst zijn de factoren die van invloed zijn op iemands werkbeleving en werkervaringen nooit eenduidig of rechtlijnig. Het model is dus altijd een versimpeling van de werkelijkheid. Het biedt aanknopingspunten en geeft samenhangen weer maar kan nooit alle relaties bevatten. Ten tweede appelleert het model aan een gevoel van causaliteit dat niet waar te maken is. Omdat het onderzoek een cross-sectioneel karakter heeft, zijn er geen uitspraken te doen over causale relaties. Sommige relaties zijn wel zo te interpreteren (zo is het niet aannemelijk dat minder werktevredenheid leidt tot een biseksuele oriëntatie), maar andere relaties zijn minder eenduidig (leidt negatieve bejegening tot psychische problemen of andersom?).

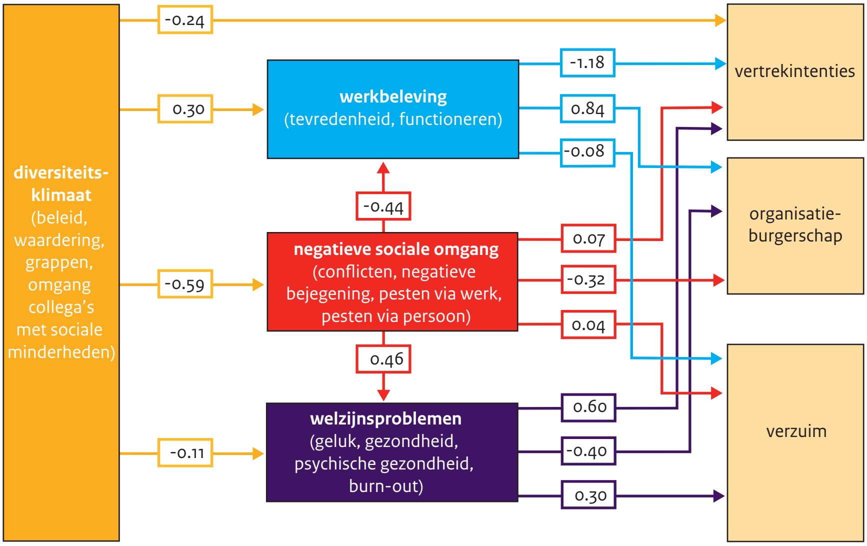
Diversiteitsklimaat is in het model geplaatst als latente variabele die mogelijk aan alle andere aspecten gerelateerd is: werkbeleving, sociale omgang, welzijn, vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim. In hoofdstuk 4 kwam al een relatie naar voren tussen het diversiteitsklimaat en de omgang op de werkvloer en bleek de literatuur te duiden op een relatie met werktevredenheid en welzijn. (Brenner et al. 2010; Button 2001;

Colgan et al. 2006; Driscoll et al. 1996; Griffith en Hebl 2002; Ragins en Cornwell 2001; Smith en Ingram 2004; Waldo 1999).
In hoofdstuk 3 bleek werkbeleving gerelateerd te zijn aan vertrekintenties en kwam uit de literatuur een samenhang naar voren tussen zaken als werktevredenheid en organisatieburgerschap en verzuim (Dalal et al. 2012; Jonsson 2012; Kuoppala et al. 2011; Roelen et al. 2011). Deze relaties zijn dus in het model opgenomen.
In hoofdstuk 5 bleek welzijn gerelateerd aan verzuim. Daarnaast lijkt het voor de hand te liggen dat werknemers met een verminderd welzijn ook minder snel organisatieburgerschap zullen vertonen (bv. omdat ze hun energie nodig hebben om hun eigen taken af te krijgen) en eerder willen vertrekken. Deze relaties zijn in het model opgenomen. Werkbeleving en welzijn zijn dus beide als mogelijke correlaten van alle drie de uitkomstmaten (vertrek, organisatieburgerschap en verzuim) opgenomen.
Tot slot is de sociale omgang in het model opgenomen. Hoe mensen met elkaar omgaan, of er wordt gepest en negatief bejegend en of werknemers veel conflicten hebben, hangt mogelijk met veel aspecten van werk samen (Shih et al. 2013). Negatieve interacties tussen werknemers kunnen leiden tot gezondheidsklachten of een minder positieve werkbeleving (De Castro et al. 2008; Van den Bossche et al. 2012). Maar sociale omgang kan ook direct invloed hebben op zaken als vertrekintenties, organisatieburgerschap of verzuim (Madera et al. 2012; Van den Bossche et al. 2012). Mensen die constant door hun collega's worden dwarsgezeten zullen eerder geneigd zijn hun heil elders te zoeken en minder geneigd zijn om organisatieburgerschap te tonen. Daarnaast zullen mensen die op hun werk veel conflicten en negatieve bejegening kennen, wellicht eerder een dagje thuisblijven. Naast de relaties tussen negatieve sociale omgang en werkbeleving en welzijn, zijn dus tevens relaties tussen een negatieve sociale omgang en vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim in het model opgenomen.

6.2 Toetsing van het model

De mogelijke relaties zijn allemaal in het SEM opgenomen en getoetst. Op basis van de toetsing zijn bepaalde relaties uit het model weggelaten. Figuur 6.1 bevat dus alleen de relaties die significant zijn en waarbij het model aan bepaalde statische eisen blijft voldoen.
Getoetst is ook of de relaties hetzelfde zijn voor LHB- en heteroseksuele werknemers. Immers, het kan natuurlijk zo zijn dat diversiteitsklimaat voor LHB-werknemers van grotere betekenis is dan voor heteroseksuele werknemers, of dat de sociale omgang bij LHB-werknemers een sterker verband toont met verzuim dan bij heteroseksuele werknemers. Dit bleek echter niet zo te zijn. De modellen die voor beide groepen werknemers zijn geschat, bleken niet van elkaar te verschillen. De relaties tussen de verschillende aspecten zijn niet anders voor LHB- dan voor heteroseksuele werknemers. Het model dat in figuur 6.1 gepresenteerd wordt, gaat op voor alle werknemers (LHB en hetero).

Figuur 6.1
Samenhang tussen diversiteitsklimaat, sociale omgang, werkbeleving, welzijn, vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim, werknemers van 20 jaar en ouder, 2012 (in gestandaardiseerde coëfficiënten)



De relaties lijken bijna allemaal op te gaan, al is een aantal weliswaar significant maar zeer zwak. Allereerst toont figuur 6.1 dat het diversiteitsklimaat op de werkvloer verder reikt dan alleen het bevorderen van een goede sociale omgang. In organisaties met diversiteitsbeleid, waar diversiteit gewaardeerd wordt en waar sociale minderheden minder negatief bejegend worden en minder grappen om hun oren krijgen, hebben werknemers een positievere werkbeleving en een hoger welzijnsniveau. Dit geldt dus niet alleen voor (seksuele) minderheden, maar voor alle werknemers. Het diversiteitsklimaat heeft verder nog een direct verband met de vertrekintenties. Als werknemers een negatiever diversiteitsklimaat op de werkvloer ervaren, zijn zij eerder geneigd om te vertrekken.
De werkbeleving van werknemers is tevens gerelateerd aan de verschillende uitkomstmaten. Werknemers die minder tevreden zijn en minder het idee hebben dat zij goed functioneren, zijn meer geneigd te vertrekken, vertonen minder organisatieburgerschap en hebben een hoger verzuimpercentage. Dezelfde relaties zijn te vinden tussen welzijn en de uitkomstenmaten: werknemers die meer burn-outverschijnselen en meer psychische klachten hebben en die zichzelf als minder gezond en minder gelukkig ervaren, willen vaker van baan veranderen, vertonen minder organisatieburgerschap en verzuimen meer.

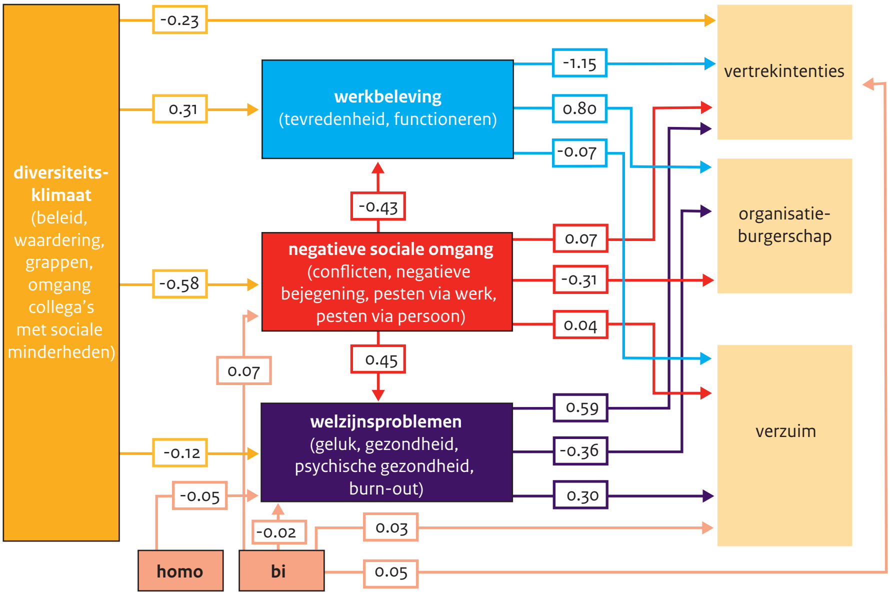
Tot slot laat figuur 6.1 duidelijk zien hoe verstrekkend de invloed van de sociale omgang op de werkvloer is. Zoals verwacht zijn de werkbeleving en het welzijn van werknemers die een negatiever sociale omgang ervaren, minder positief. Sociale omgang op de werkvloer houdt ook direct verband met de vertrekintenties, het organisatieburgerschap en het verzuim van werknemers. Als werknemers aangeven dat zij vaker worden gepest, vaker negatief bejegend worden en meer conflicten hebben, dan zijn zij meer geneigd een andere baan te zoeken, minder geneigd om organisatieburgerschap te vertonen en blijven zij eerder weg van hun werk.
Zoals gezegd zijn sommige verbanden sterker dan anderen. Diversiteitsklimaat houdt relatief sterk verband met sociale omgang en een relatief zwak verband met welzijnsproblemen. Welzijnsproblemen vertoont relatief sterke verbanden met vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim, terwijl de verbanden tussen bijvoorbeeld werkbeleving en negatieve sociale omgang met verzuim een stuk zwakker zijn. Daarnaast zijn niet alle aspecten van werk even goed te verklaren met het model. Relatief goed te verklaren zijn de werkbeleving en het verzuim. De opgenomen aspecten van werk verklaren 46% van de variatie in de vertrekintenties van de werknemers. Deze lijken dus voor een aanzienlijk deel bepaald te worden door het welzijn en de werkbeleving van werknemers, door het diversiteitsklimaat en (in mindere mate) door de sociale omgang. De verschillen in werkbeleving tussen werknemers wordt voor 44% verklaard door de andere factoren in het model. Met name de negatieve sociale omgang en het diversiteitsklimaat spelen hierbij een rol. Ook wordt een redelijk deel van de variatie in negatieve sociale omgang (34%), welzijn (28%) en organisatieburgerschap (21%) verklaard door de andere aspecten uit het model. De verschillen in verzuim tussen werknemers worden het minst goed verklaard door het model (6%). Dit kan komen doordat mensen vaak om fysieke klachten verzuimen en fysieke klachten niet in het model zijn opgenomen.

6.3 Verhoogd risico biseksuele werknemers verder verkend

Biseksuele werknemers zijn minder tevreden met hun baan, ervaren meer conflicten op het werk, hebben vaker te maken met negatieve bejegening en verschillende vormen van pesten en rapporteren daarnaast een verminderd welzijn in termen van geluk, gezondheid, psychische klachten en burn-out. De verschillen met heteroseksuele werknemers zijn niet volledig te verklaren uit verschillen in sociaaldemografische achtergrond of arbeidssituatie.
Figuur 6.1 biedt aanknopingspunten voor aanvullende verklaringen. Daaruit valt af te lezen dat er onderlinge relaties bestaan tussen de werkbeleving, sociale omgang en het welzijn van werknemers. In het algemeen is een positieve sociale omgang gerelateerd aan zowel een positievere werkbeleving als aan meer welzijn. Dit roept de vraag op of de verschillen in sociale omgang de verschillen in werkbeleving en welzijn kunnen verklaren. Met andere woorden: hebben biseksuele werknemers een minder positieve werkbeleving omdat zij meer negatieve sociale omgang ervaren? En zijn het misschien deze factoren die de gezondheidsverschillen tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers kunnen verklaren? Die laatste vraag rijst tevens voor lesbische en homoseksuele werknemers die ook meer psychische klachten rapporteren dan heteroseksuele

werknemers. In figuur 6.2 worden daarom twee variabelen aan het model toegevoegd: al dan niet een biseksuele of een homoseksuele oriëntatie hebben.

Figuur 6.2
Samenhang tussen seksuele oriëntatie, diversiteitsklimaat, sociale omgang, werkbeleving, welzijn, vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim, werknemers van 20 jaar of ouder, 2012 (in gestandaardiseerde coëfficiënten).



Net als figuur 6.1 laat figuur 6.2 zien dat een negatievere sociale omgang samenhangt met een negatievere werkbeleving. Het verschil tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers in werkbeleving is daarmee te verklaren. Biseksuele werknemers ervaren een negatievere sociale omgang dan heteroseksuele werknemers en hebben daardoor een negatievere werkbeleving. Doordat zij vaker geconfronteerd zijn met conflicten, intimidatie, ongewenste seksuele aandacht en verschillende vormen van pesten zijn biseksuele werknemers minder tevreden over allerlei aspecten van hun baan dan heteroseksuele werknemers. Daarnaast laat figuur 6.2 laat zien dat welzijnsverschillen tussen LHB- en heteroseksuele werknemers niet verklaard kunnen worden door de verschillen in negatieve sociale bejegening of de andere factoren in het model. Als met de relaties tussen bejegening en welzijn rekening wordt gehouden, hebben LHB-werknemers nog steeds een verminderd welzijn. Dat laatste is niet vreemd, gezien het brede scala aan factoren buiten werkaspecten dat iemands algemene gezondheid beïnvloedt.
Verder blijkt uit figuur 6.2 dat biseksuele werknemers, wanneer er rekening wordt gehouden met allerlei aspecten van werk, wel degelijk verschillen in verzuim en

vertrekintenties van de andere werknemers. Zij rapporteren meer verzuim en meer vertrekintenties. Dit kan niet verklaard worden door andere aspecten van werk, zoals werkbeleving of sociale omgang, of door een verminderd welzijn.
In figuur 6.2 staan de directe verbanden tussen seksuele oriëntatie en de verschillende aspecten van werk weergegeven. De verbanden zijn significant maar niet sterk. Wel moet worden opgemerkt dat seksuele oriëntatie daarnaast nog indirecte verbanden kan hebben met de vertrekintenties, organisatieburgerschap en verzuim. Een LHB-oriëntatie kan nog van invloed zijn op het verzuim via welzijn. Omdat LHB-werknemers een verminderd welzijn hebben, werkt dat indirect door op meer verzuim. In een laatste analyse zijn deze indirecte verbanden getoetst. De indirecte verbanden tussen een LHB-oriëntatie en organisatieburgerschap of vertrekintenties zijn niet significant. Er zijn wel significante indirecte verbanden tussen een biseksuele oriëntatie en verzuim (via welzijn en via een negatievere sociale omgang)[2] en tussen een lesbische of homoseksuele oriëntatie en verzuim (via welzijn).[3] Maar deze indirecte paden zijn ook geen sterke verbanden.

Biseksuele werknemers lijken dus een verhoogd risico te lopen op een aantal negatieve aspecten van de werkvloer, wat vaak gerelateerd is aan de negatieve sociale omgang.
De vraag die dan resteert, is waarom biseksuele werknemers meer te maken krijgen met conflicten, negatieve bejegening en pesten. Een eenduidig antwoord leveren de huidige data niet op. De verschillen zijn, zoals gezegd, niet te verklaren uit sociaaldemografische kenmerken of kenmerken van de arbeidssituatie (zie hoofdstuk 4).
Er vallen wel een aantal speculatieve verklaringen aan te dragen. Onderzoekers die een verhoogd gezondheidsrisico bij biseksuele personen vinden, wijzen erop dat een oriëntatie die noch hetero noch homo is meer stress oplevert (Corliss et al. 2008; Jorm et al. 2002). Biseksuele mensen horen noch bij de heteroseksuele meerderheid noch bij de sterk geïdentificeerde homoseksuele minderheid. Een eenduidige oriëntatie is wellicht makkelijker, zowel de persoon zelf als voor diens omgeving.
Een andere mogelijke verklaring is dat voor beide uitersten (homoseksualiteit en heteroseksualiteit) meer aandacht is in de maatschappij, in de politiek, in het debat en in de wetenschap. Biseksualiteit wordt wel vaak meegenomen in maatschappelijke discussies en beleidsnota's, maar een echte analyse van mogelijk specifiek beleid voor biseksuelen en de knelpunten in emancipatoir opzicht is er niet. Daarnaast ontbreekt in Nederland een sterke en brede bi-beweging en zijn de meeste ontmoetingsplaatsen voor LHB'ers voornamelijk op de L en de H gericht. Dit kan tot een kwetsbaardere en onzichtbaardere positie voor biseksuele personen leiden, die zich ook uit in een slechtere positie op de werkvloer.
Verder zijn lesbische en homoseksuele werknemers veel opener over hun seksuele oriëntatie dan biseksuele werknemers. Lesbische en homoseksuele werknemers ervaren ook meer sociale steun. Dit is waarschijnlijk aan elkaar gerelateerd: zichtbare sociale minderheden op de werkvloer kunnen elkaar opzoeken en zo een (al dan niet expliciet) sociaal netwerk vormen dat tegenwicht biedt tegen de minderhedenstatus. Doordat biseksuele werknemers minder open zijn over hun seksuele oriëntatie, kunnen zij elkaar moeilijker vinden en een sociaal netwerk van gelijkgestemden opbouwen. Dit kan hun verhoogde problematiek verklaren.

Het lijkt het niet aannemelijk dat de negatieve sociale omgang met biseksuele werknemers duidt op afkeuring van hun seksuele oriëntatie. Ten eerste is slechts een minderheid van de collega's ervan op de hoogte. Ten tweede zijn er geen aanwijzingen dat de houding van de Nederlandse bevolking veel negatiever is tegenover biseksuele dan tegenover homoseksuele personen of dat vooroordelen over deze eerste groep breder gedragen worden in de maatschappij (Keuzenkamp en Kuyper 2013).
Het is dus van belang om oog te houden voor de verklaring dat de relatie tussen welbevinden en negatieve bejegening en tussen werktevredenheid en negatieve bejegening ook andersom kan liggen. Wellicht worden biseksuele werknemers negatiever bejegend omdat zij met meer gezondheidsklachten kampen. Uit de open antwoorden op de vraag naar redenen van conflicten en negatieve bejegening in het huidige onderzoek kwam naar voren dat werknemers sommige collega's moeilijke types vinden of vinden dat zij te vaak 'kwaaltjes' hebben. Het kan dus zijn dat biseksuele werknemers negatiever bejegend worden, omdat zij vaker opgebrand en moe zijn, minder blij zijn, meer in de put zitten en een slechtere gezondheid hebben. En als zij ontevredener zijn met hun werk dan hun collega's, kan dit tot een patstelling leiden die uitmondt in conflicten en negatieve bejegening.
Kortom, naar verklaringen kan op dit moment slechts worden gegist en de causaliteit is lastig vast te stellen, maar dat er onder biseksuele werknemers zowel een verhoogd risico op een negatievere sociale omgang als op een verminderd welzijn bestaat en dat deze aspecten met elkaar samenhangen, is duidelijk.

6.4 Conclusie

In dit hoofdstuk zijn verbanden gelegd tussen verschillende aspecten van werk. Diversiteitsklimaat is aan veel aspecten van werk gerelateerd. Als er een positiever diversiteitsklimaat op de werkvloer heerst, dan is er een positievere sociale omgang, een positievere werkbeleving en is het beter gesteld met het welzijn van de werknemers. Het verband tussen diversiteitsklimaat en de sociale omgang op de werkvloer is sterk en ook de relaties met werkbeleving en vertrekintenties zijn niet gering. Het verband tussen het diversiteitsklimaat en het welzijn van werknemers is zwakker maar wel significant. Naast het diversiteitsklimaat is ook de sociale omgang van werknemers aan verschillende werkaspecten gerelateerd. Een positievere sociale omgang op de werkvloer gaat hand in hand met een positievere werkbeleving, meer welzijn, meer organisatieburgerschap en minder vertrekintenties en verzuim. De relaties met werkbeleving, organisatieburgerschap en welzijn zijn sterk, terwijl de relaties met vertrekintenties en verzuim zwakker zijn.
De relaties tussen de verschillende aspecten van werk zijn hetzelfde voor LHB- en heteroseksuele werknemers. Ook deze laatste groep heeft dus baat bij een positief diversiteitsklimaat. Dat is niet verrassend als in ogenschouw genomen wordt dat seksuele oriëntatie slechts een van de kenmerken is waarop mensen kunnen verschillen. Binnen de groep heteroseksuele werknemers bestaat er ook nog op allerlei andere gronden diversiteit (zoals naar sekse, leeftijd, etniciteit of religie).

De relaties tussen de werkaspecten kunnen de verschillen in werkbeleving en welzijn tussen LHB- en heteroseksuele werknemers deels verklaren. De verschillen in werkbeleving tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers zijn te verklaren uit verschillen in negatieve sociale omgang. Biseksuele werknemers hebben een negatievere werkbeleving omdat zij meer met een negatieve sociale omgang op de werkvloer te maken hebben. De verschillen in welzijn zijn echter niet uit de verschillen in andere werkaspecten te verklaren. Het lijkt er dus op dat de negatieve sociale omgang op de werkvloer tussen collega's en leidinggevenden wel de direct werkgerelateerde uitkomsten verklaart, maar niet de verschillen in algemene gezondheid van werknemers. Dat laatste is niet heel verrassend; op de algemene welzijnsbeleving van werknemers zijn immers meer factoren van invloed dan alleen aspecten van werk.
Het is wel belangrijk om te onthouden dat dit een cross-sectionele studie is op basis waarvan bij causale uitspraken altijd een slag om de arm gehouden dient te worden. Sommige verbanden kunnen evengoed andersom liggen: biseksuele werknemers kunnen een verminderd welzijn en werkbeleving ervaren doordat zij negatief sociaal bejegend worden, maar het kan ook zo zijn dat biseksuele werknemers vaker negatief worden bejegend doordat ze minder gezond en minder tevreden zijn op het werk. Ziekteverlof of tekenen van stress of burn-out kunnen bijvoorbeeld tot conflicten met collega's leiden en psychische klachten kunnen een aanleiding vormen om die persoon uit te kiezen als het pispaaltje.

Noten

1 Sociale steun is in eerste instantie in de analyses wel toegevoegd aan de sociale omgang, maar dit bleek samen met de negatieve sociale omgang geen betrouwbare latente variabele op te leveren. Daarom is in het model alleen de negatieve sociale omgang opgenomen.
2 Totale effect indirecte effectschatting = .01
3 Totale indirect effectschatting = .02

7 Samenvatting en slotbeschouwing

Nooit eerder is er in Nederland een kwantitatief, grootschalig en landelijk representatief onderzoek uitgevoerd onder lesbische, homoseksuele en biseksuele (LHB) werknemers. De kennis was tot nu toe gebaseerd op kwalitatieve onderzoeken, selectieve steekproeven van werknemers (bijna zonder uitzondering geworven via LHB-kanalen) of op specifieke groepen werknemers zoals vakbondsleden of werknemers in het middelbaar beroepsonderwijs. De huidige studie onderzocht voor het eerst in een representatieve groep werknemers mogelijke verschillen in werkbeleving, bejegening en welzijn tussen lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers. En waar het als onderzoeker altijd verleidelijk is om verschillen tussen groepen te benadrukken, kenmerken de huidige resultaten zich juist in sterke mate door de overeenkomsten. Of, beter gezegd, door overeenkomsten tussen lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers en door verschillen met biseksuele werknemers.

Lesbische en homoseksuele werknemers

3% van de mannelijke en 2,1% van de vrouwelijke werknemers voelt zich uitsluitend seksueel aangetrokken tot de eigen sekse. Van hen geeft 91% aan dat in ieder geval enkele (11%), maar meestal bijna alle collega's hiervan op de hoogte zijn (80%). Sommigen zijn bewust openhartig over hun seksuele oriëntatie; zij voelen zich prettiger als hun collega's hiervan op de hoogte zijn of willen zo bijdragen aan de zichtbaarheid van homoseksualiteit in de Nederlandse samenleving. Slechts een enkeling geeft aan dat het verbergen van een lesbische of homoseksuele oriëntatie een bewuste keuze is in verband met mogelijke negatieve reacties. De meeste LHB-werknemers wier collega's niet op de hoogte zijn vinden hun seksuele oriëntatie op hun werk niet ter zake doen of hebben geen behoefte aan die openheid. Dit is in lijn met eerdere onderzoeken, zoals dat van Kooiman en Keuzenkamp (2012). Hun grootschalige steekproef van LHB'ers liet zien dat de meerderheid uit de kast is op hun werk; de voornaamste reden om dat niet te doen is dat zij hun seksuele oriëntatie niet relevant vinden of dat het collega's niets aangaat.
De overeenkomsten in werkbeleving, sociale bejegening en welzijn tussen lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers zijn talrijker dan de verschillen. Lesbische en homoseksuele werknemers zijn even tevreden over hun baan, schatten hun eigen functioneren even hoog in en hebben niet vaker het idee dat zij minder kansen of ontwikkelingsmogelijkheden hebben. Ze liggen evenmin vaker in de clinch met hun collega's of leidinggevenden. Ze rapporteren evenveel conflicten, intimidatie, ongewenste seksuele aandacht, lichamelijk geweld en pesten op het werk. Tevens zijn ze even gelukkig, schatten ze hun gezondheid hetzelfde in en hebben ze net zo vaak burnoutverschijnselen. Ook in verzuim is er geen verschil. Het huidige onderzoek laat zien dat lesbische en homoseksuele werknemers wel degelijk te maken krijgen met pesten, conflicten of negatieve bejegening, maar niet vaker dan heteroseksuele werknemers.
Er zijn diverse verklaringen te bedenken voor het ontbreken van verschillen in werkbeleving, sociale bejegening en welzijn op de werkvloer tussen lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers. Allereerst kan de situatie qua wetgeving en sociale

acceptatie van homoseksualiteit in Nederland anno 2012 dusdanig positief zijn, dat mogelijke negatieve neveneffecten van een sociale minderheid zijn niet meer opgaan. Discriminatie op grond van seksuele oriëntatie is al langere tijd bij de wet verboden en het aandeel Nederlanders dat negatief ten opzichte van homoseksualiteit staat, ligt al jaren beneden de 10% (Keuzenkamp en Kuyper 2013). Ook hebben overheid, vakbonden en bedrijfsleven de laatste jaren veel initiatieven ontplooid om de werkvloer LHB-vriendelijk te maken. Dit kan ertoe hebben geleid dat de werkbeleving en het welzijn van lesbische en homoseksuele werknemers niet meer onderdoet voor dat van heteroseksuele werknemers. Een aanvullende verklaring is het selectie-effect: lesbische en homoseksuele werknemers werken bij organisaties en bedrijven waar zij open kunnen zijn, het diversiteitsklimaat positief inschatten en niet geconfronteerd worden met negatieve bejegening. Zo komt uit hoofdstuk 2 naar voren dat lesbische en homoseksuele werknemers relatief vaak in de sector bestuur en onderwijs werken en relatief weinig in de industrie en productie. Deze eerste sector scoort relatief goed als het gaat om grappen over homo's en de inschatting van de acceptatie van collega's; de tweede sector minder.
Op drie gebieden zijn er wel verschillen tussen lesbische en homoseksuele en heteroseksuele werknemers: vertrekintenties, sociale steun en psychische klachten. Lesbische en homoseksuele werknemers overwegen vaker om een andere baan te zoeken en hebben vaker al iets gedaan om deze te vinden. Dit valt te verklaren uit sociaaldemografische achtergrondkenmerken. Lesbische en homoseksuele werknemers zijn vaker hoogopgeleid, wonen vaker in grote steden en zijn vaker single dan heteroseksuelen, drie factoren die sterk gerelateerd zijn aan voornemens om van baan te veranderen. Als er voor deze sociaaldemografische kenmerken wordt gecorrigeerd, zijn er geen verschillen meer tussen de groepen.
Het verschil in sociale steun pakt positief uit voor lesbische en homoseksuele werknemers. Het verschil valt niet te verklaren uit sociaaldemografische kenmerken of werkachtergrond (zoals de sector waar iemand werkt). Over de factoren die hierbij een rol spelen, kan dus slechts gespeculeerd worden. Een mogelijke verklaring is dat lesbische en homoseksuele werknemers elkaar op het werk opzoeken en steunen, zoals leden van minderheidsgroepen vaker doen (Meyer 2003). Omdat in deze groep bijna iedereen op het werk open is tegen collega's, vallen er makkelijk contacten aan te knopen met gelijkgestemden. Deze onderlinge omgang kan functioneren als een netwerk dat sociale steun biedt. Een andere verklaring is dat heteroseksuele werknemers zich de minderheidspositie van lesbische en homoseksuele werknemers realiseren en door sociale steun hun acceptatie van seksuele minderheden uitdragen.
Tot slot hebben lesbische en homoseksuele werknemers meer psychische klachten dan heteroseksuele werknemers. Dit verschil valt niet te verklaren uit sociaaldemografische kenmerken, kenmerken van de werksituatie of door de sociale bejegening op de werkvloer. Dat is niet verrassend. Het gaat immers om algemene psychische klachten en niet over klachten die uitsluitend gerelateerd zijn aan het werk. Het verhoogde risico op psychische klachten is ook niet opvallend; dat is in lijn met andere nationale en internationale onderzoeken (zie voor een overzicht Kuyper 2011; Meyer 2003). De literatuur draagt voor de psychische kwetsbaarheid van lesbische en homoseksuele mensen uiteenlopende verklaringen aan. Factoren die een rol spelen zijn al dan niet open zijn

over je seksuele aantrekking tot seksegenoten in verschillende contexten, acceptatie van de eigen lesbische of homoseksuele seksuele oriëntatie, toegang tot LHB-netwerken of het meemaken van negatieve reacties (Meyer 2003). Maar ook zaken als algemene sociale netwerken, leefomgeving of fysieke gezondheid spelen een rol (Kuyper 2011). Deze factoren zijn niet allemaal opgenomen in de vragenlijst over de ervaringen op de werkvloer, waardoor de algemene psychische gezondheidsverschillen op basis van de huidige data niet te verklaren zijn.

Biseksuele werknemers

In totaal voelt 2,3% van de mannelijke en 4% van de vrouwelijke werknemers zich seksueel in meer of mindere mate aangetrokken tot beide seksen. Dit is, in vergelijking met eerder onderzoek, een relatief laag percentage. Dat komt waarschijnlijk door verschillen in vraagstelling, onderzoeksopzet en mogelijke onderrapportage in het huidige onderzoek. Bij de meerderheid van deze werknemers zijn hun collega's niet op de hoogte van hun aantrekking tot beide seksen. Uit hun toelichting blijkt voornamelijk dat ze hun seksuele oriëntatie niet relevant achten op het werk, onder andere omdat zij momenteel een relatie met iemand van de andere sekse hebben.
Er zijn wel verschillen tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers. Biseksuele werknemers rapporteren meer problemen op een aantal gebieden. Zij zijn minder tevreden met hun werk, zijn meer van plan van baan te veranderen, hebben bijna twee keer meer conflicten op het werk (vooral met collega's), maken ruim twee keer zo vaak negatieve bejegening mee en worden frequenter gepest. Daarnaast zijn ze minder gelukkig, ervaren zij zichzelf als minder gezond, rapporteren ze meer psychische klachten en hebben ze vaker een burn-out.
Een deel van deze verschillen valt te verklaren. Biseksuele werknemers zijn vaker op zoek naar een andere baan, omdat zij relatief ontevreden zijn over hun huidige baan. En dat kan weer worden verklaard door de negatieve sociale omgang die biseksuele werknemers ervaren. Hun negatievere werkbeleving is gerelateerd aan het feit dat zij vaker met negatieve bejegening te maken krijgen. Een negatieve sociale omgang hangt met beide problemen (verminderde werktevredenheid en gezondheidsproblemen) relatief sterk samen.
De vraag die dan resteert, is waarom biseksuele werknemers meer te maken krijgen met conflicten, negatieve bejegening en pesten. Een eenduidig antwoord op deze vraag leveren de huidige data niet. De verklaring ligt niet in sociaaldemografische kenmerken of kenmerken van de arbeidssituatie. Er vallen wel enkele hypothesen aan te dragen, zoals de relatieve onzichtbaarheid van biseksualiteit in maatschappij, politiek, debat en wetenschap, het ontbreken van een sterke en brede bi-beweging of het in de kast zitten van veel biseksuele werknemers en de daarmee gepaard gaande beperkte mogelijkheden om gelijkgestemden te ontmoeten. Het lijkt niet aannemelijk dat de negatieve sociale omgang met biseksuele werknemers gericht is op afkeuring van hun seksuele oriëntatie. De meerderheid van de collega's is hier immers niet van op de hoogte en vooroordelen over biseksuele personen worden niet breed gedragen in Nederland (Keuzenkamp en Kuyper 2013). Het is daarom van belang om oog te houden voor de verklaring dat de relatie tussen welbevinden en negatieve bejegening en tussen werktevredenheid en

negatieve bejegening ook andersom kan liggen. Misschien worden biseksuele werknemers negatiever bejegend omdat zij meer gezondheidsproblemen hebben. Conflicten en negatieve bejegening kunnen ook ontstaan uit ergernis over ziekte van collega's of de perceptie dat collega's lastige of moeilijke types zijn. Als biseksuele werknemers meer welzijnsproblemen hebben of minder tevreden zijn, kan dat ook de aanleiding zijn dat zij negatief worden bejegend. De causaliteit van de verbanden is met de huidige data niet vast te stellen en de verklaringen vallen niet te toetsen. Maar de verhoogde risico's en samenhang tussen de verschillende problemen onder biseksuele personen is duidelijk.

Uit de kast werkt beter?

Bij 40% van de LHB-werknemers is geen van de collega's op de hoogte van hun seksuele oriëntatie. Maar de verschillen tussen de groepen zijn groot: van de lesbische werknemers is dat slechts 2%, van de biseksuele mannen 74%. De toelichtingen van LHB-werknemers geven niet de indruk dat zij bewust niet open zijn uit angst voor negatieve reacties. Als collega's niet op de hoogte zijn, is dit vaak omdat LHB-werknemers het niet relevant vinden, niets (meer) met hun gevoelens voor seksegenoten doen, geen zin hebben dit expliciet uit te dragen of nog niet zeker zijn van hun gevoelens. Misschien speelt bij de groep LHB-werknemers die geen toelichting geven angst voor afwijzing wel een rol. Echter, ook uit eerder onderzoek komt geen dominante rol van angst bij het niet open zijn naar voren (Kooiman en Keuzenkamp 2012).

In campagnes en interventies wordt het belang van openheid over je seksuele oriëntatie op het werk voor de werkbeleving en het welzijn van werknemers vaak naar voren gehaald. Uit het huidige onderzoek komt dat niet eenduidig naar voren. LHB'ers wier collega's wel of niet op de hoogte zijn verschillen niet in termen van werktevredenheid, zelf ingeschat functioneren, ervaren gelijke kansen of vertrekintenties. Ze verschillen evenmin in conflicten, negatieve bejegening of pesten en ook niet in gezondheid en psychische klachten. Wel lijkt de mate waarin collega's op de hoogte zijn gerelateerd aan de positieve aspecten: LHB-werknemers van wie meer collega's op de hoogte zijn ervaren meer sociale steun, vertonen meer organisatieburgerschap (taken uitvoeren die niet direct tot het eigen takenpakket behoren, maar waar een organisatie wel baat bij heeft) en zijn gelukkiger. Daarnaast hebben zij minder burn-outklachten. De bekendheid onder collega's van een LHB-oriëntatie kan dus bijdragen aan een positievere inslag op het werk en minder burn-outverschijnselen. Het verband kan natuurlijk ook andersom liggen: in organisaties waar men veel onderlinge steunt ervaart, zullen werknemers wellicht eerder geneigd zijn om persoonlijke zaken te delen en zich eerder veilig voelen om voor hun lesbische, homoseksuele of biseksuele oriëntatie uit te komen. En als iemand al tegen een burn-out aan zit, is openhartig zijn over persoonlijke zaken als seksuele aantrekking misschien iets teveel gevraagd.

Er is wel een kanttekening te plaatsen bij de relatie tussen werkbeleving, sociale omgang, welzijn en de mate waarin collega's op de hoogte zijn van iemands seksuele oriëntatie. Deelnemers is gevraagd óf collega's op de hoogte zijn van hun seksuele oriëntatie, niet of die openheid vrijwillig of onvrijwillig is. Als iemand zelf besluit collega's te informeren kan dit misschien een ander effect hebben op de werkbeleving, de omgang

en het welzijn dan wanneer iemand tegen zijn of haar zin 'geout' wordt (bv. via sociale media of het roddelcircuit).

Diversiteitsbeleid werkt

Waar beleid is over omgang met diversiteit op de werkvloer en een klacht kan worden ingediend bij negatieve of oneerlijke behandeling, worden LHB-werknemers (en andere sociale minderheden) minder negatief bejegend en klinken er minder homograppen over de werkvloer. Op sommige punten hangt het beleid samen met de sociale omgang met LHB-werknemers. Zo rapporteren LHB-werknemers minder negatieve bejegening (zoals intimidatie of ongewenste seksuele aandacht) en minder pesten als er meer diversiteitsbeleid is.
Diversiteitsbeleid is niet alleen gerelateerd aan de sociale omgang met LHB-werknemers, maar heeft een positief effect op alle werknemers. Diversiteitsbeleid is voor LHB- én heteroseksuele werknemers op dezelfde wijze gerelateerd aan de sociale omgang, werkbeleving, welzijn en vertrekintenties. Diversiteitsbeleid heeft het sterkste verband met sociale omgang, maar de verbanden met werkbeleving en vertrekintenties zijn niet gering. Bij een positiever diversiteitsklimaat, dat wil zeggen een werkvloer waar men het gevoel heeft dat collega's sociale minderheden niet negatief bejegenen en minder grappen over hen maken, rapporteren werknemers een positievere werkbeleving, een positievere sociale omgang, een verhoogd niveau van welzijn en minder plannen om van baan te veranderen.
Overigens komt ook uit het huidige onderzoek naar voren dat het nog niet overal goed gesteld is met het diversiteitsklimaat. Zo geeft slechts 45% van de werknemers aan dat er bij hen beleid bestaat om discriminatie tegen te gaan. Ook worden er grappen over sociale minderheden gemaakt. Ongeveer de helft van de werknemers geeft aan dat er af en toe grappen gemaakt worden over homoseksuelen (49%), migranten (50%) en vrouwen (55%). Sommige werknemers geven aan dat er zelfs regelmatig of vaak grappen over deze groepen worden gemaakt (respectievelijk 7%, 9% en 12%). Een positief diversiteitsklimaat hangt samen met verschillende organisatiekenmerken. In het algemeen geldt dat werknemers met meer vrouwelijke collega's, een vrouwelijke leidinggevende, openlijk LHB-collega's en LHB-leidinggevenden binnen de organisatie, aangeven dat er meer diversiteitsbeleid is, meer waardering voor diversiteit op de werkvloer heerst, collega's minder negatief staan tegenover sociale minderheden en er minder grappen over verschillende groepen worden gemaakt. Met name de aanwezigheid van vrouwelijke collega's lijkt een grote rol te spelen.

Slotbeschouwing

Anno 2012 zijn er meer overeenkomsten dan verschillen in werkbeleving, sociale bejegening en welzijn tussen lesbische, homoseksuele en heteroseksuele werknemers in Nederland. Maar biseksuele werknemers rapporteren op veel terreinen meer problemen dan andere werknemers. De belangrijkste aanbeveling luidt dan ook om meer aandacht te besteden aan deze groep. De groep zou in LHB-projecten van overheid, vakbonden, belangenorganisaties en bedrijven meer aandacht moeten krijgen. Tegelijk is dit een lastige aanbeveling gezien het beperkte zicht op de oorzaken van hun positie. Vanwege de

verhoogde problematiek, ook in de algemene gezondheid, verdient verdiepend onderzoek naar de positie van biseksuele personen op de werkvloer, maar zeker ook op andere sociaalculturele terreinen, de aandacht.

Voor alle werknemers, ongeacht hun seksuele oriëntatie, is een goed diversiteitsbeleid en -klimaat van belang. Recent onderzoek laat zien dat werkgevers de laatste jaren minder maatregelen nemen op het gebied van arbozaken en verzuim (Oeij et al. 2013). In tijden van recessie komt diversiteitsbeleid wellicht ook eerder onder druk te staan. Maar gezien de duidelijke relatie met vertrekintenties (die voor een ongewenst verlies van menselijk en financieel kapitaal kunnen zorgen) en de indirecte relaties met verzuim (een kostenpost), kan diversiteitsbeleid wellicht meer opleveren dan kosten. Diversiteitsbeleid zou zich overigens niet alleen op seksuele oriëntatie moeten richten, maar op diversiteit in brede zin. Daar profiteren LHB-werknemers ook van. In 2009 heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) een advies uitgebracht over diversiteitsbeleid.[1] Hoewel de SER aangeeft dat er weinig onderzoek bestaat naar de effectiviteit van diversiteitsbeleid, noemt hij in dit advies voorwaarden waaraan zulk beleid moet voldoen. Van belang zijn onder andere een heldere visie op diversiteit, concreet na te streven doelen, inspanning van de top en een verantwoordelijkheid nemend middenkader, verankering van het beleid en een werkcultuur bevorderen waarin men gemotiveerd is een omgeving te scheppen waarin alle werknemers het beste uit zichzelf halen. Hiervoor zijn kennis en vaardigheden in het omgaan met verschillen tussen mensen essentieel. De huidige studie wijst uit dat diversiteitsklimaat inderdaad positief verband houdt met verschillende aspecten van werk en ondersteunt hiermee het belang van goed diversiteitsbeleid op de werkvloer.

Het huidige onderzoek richt zich uitsluitend op de positie van LHB-werknemers. Het zegt dus niets over degenen die geen deel uitmaken van het arbeidsproces, zoals LHB'ers die op zoek zijn naar werk. Maar ongelijke behandeling kan ook bij het betreden van de arbeidsmarkt optreden. Ondervinden LHB'ers discriminatie bij sollicitatieprocedures? Maakt iemand met ervaring in het bestuur van COC Nederland evenveel kans als iemand die deze ervaring opdeed in het bestuur van Natuurmonumenten? Om deze vragen te beantwoorden lijkt een veldstudie de aangewezen methode. In 2012 is een dergelijke studie verschenen over discriminatie op de arbeidsmarkt van niet-westerse migranten (Andriessen 2012). De studie vergeleek de kansen van autochtonen en niet-westerse migranten met gelijkwaardige cv's op de interesse van uitzendbureaus bij online sollicitaties. Deze onderzoeksmethode zou gebruikt kunnen worden om te achterhalen of LHB- en heteroseksuele werknemers ongelijk benaderd worden bij sollicitatieprocedures. Middels vergelijkbare ervaring, opgedaan bij LHB- en niet-LHB-organisaties of -projecten, bij de keuze van afstudeeronderwerp of bij lidmaatschap van bepaalde organisaties zou het onderscheid aangegeven kunnen worden.

Dit onderzoek is eenmalig door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap mogelijk gemaakt. Om in de toekomst de arbeidssituatie van LHB-werknemers te kunnen volgen, is het toevoegen van een vraag naar seksuele oriëntatie in (inter)nationale arbeidsonderzoeken nodig. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO/CBS en de Enquête Beroepsbevolking van het CBS bieden hier de beste mogelijkheden toe. Het continue karakter van deze onderzoeken biedt de mogelijkheid om de vinger aan de

pols te houden met betrekking tot de werkbeleving, de sociale bejegening en het welzijn van LHB-werknemers in Nederland.

Noot

1 Dit advies richt zich niet alleen op het omgaan met diversiteit op de werkvloer, maar ook op het diverser maken van het personeelsbestand.

Summary and discussion

This is the first time that a quantitative, large-scale, nationally representative survey has been carried out in the Netherlands among lesbian, gay and bisexual (LGB) employees. Until now, what was known about these employees was based on qualitative studies, on selective samples of employees (almost without exception recruited via LGB channels) or on specific groups of employees such as trade union members or people employed in senior secondary vocational education. The present study is the first to look at a representative group of employees to investigate whether there are any differences in job perceptions, treatment at work and well-being between lesbian, gay, bisexual and heterosexual employees. And while it is always tempting for a researcher to emphasise differences between groups, the results of this study are actually characterised by the large number of similarities – or, more accurately, by similarities between lesbian, gay and heterosexual employees and by differences compared with bisexual employees.

Lesbian and gay employees

3% of male and 2.1% of female employees are exclusively attracted to members of their own sex. Of these employees, 91% report that that at least some (11%), but in most cases (almost) all of their colleagues (80%) are aware of this. Some are deliberately open about their sexual orientation, because they feel better if their colleagues are aware of this, or see it as a way of contributing to raising the profile of homosexuality in Dutch society. Very few LGB employees report that they deliberately hide their lesbian or gay orientation for fear of possible negative reactions. Most LGB employees whose colleagues are not aware of their sexuality feel that their sexual orientation is irrelevant in their workplace or do not feel the need to be open about it. This is in line with earlier studies, for example by Kooiman and Keuzenkamp (2012). Their large-scale sample of LGBs revealed that the majority is 'out' at work; the main reason for not coming out is that they do not consider their sexual orientation to be relevant or that it is none of their colleagues business.

There are more similarities than differences in job perceptions, social treatment at work and well-being between lesbian, gay and heterosexual employees. Lesbian and gay employees are equally satisfied with their jobs, assess their own functioning equally highly and do not more often feel that they have fewer career openings or opportunities for development. They also do not fall out with their colleagues or managers any more often than other employees. They report conflicts, intimidation, sexual harassment, physical violence and bullying at work just as often as their heterosexual counterparts. They are also just as happy, feel just as healthy and suffer burnout just as often as other workers. There are also no differences regarding absenteeism. The study shows that lesbian and gay employees do experience bullying, conflicts or negative treatment, but no more often than their heterosexual peers.

There are several possible explanations for the absence of differences in job perceptions, social treatment and well-being in the workplace between lesbian, gay and heterosexual employees. First, the legislative climate and social acceptance of homosexuality in the

Netherlands in 2012, when the survey was carried out, may have been so positive that any negative side-effects of being in a sexual minority are no longer relevant. Discrimination on the grounds of sexual orientation has been prohibited by law for a long time in the Netherlands, and the proportion of Dutch citizens with negative attitudes to homosexuality has been below 10% for years (Keuzenkamp & Kuyper 2013). Government, trade unions and the corporate world have also developed many initiatives in recent years to make the workplace LGB-friendly. This may mean that the work experience and well-being of lesbian and gay employees today is no worse than that of heterosexual workers.
An additional explanation may be a selection effect: lesbian and gay employees choose to work for organisations where they can be open, where they see the diversity climate as positive and where they are not confronted with negative attitudes or treatment. For example, chapter 2 of this report shows that lesbian and gay employees in the Netherlands relatively often work in the administration and education sector and relatively little in the industry and production sector. The first sector scores relatively well when it comes to the number of workplace jokes about homosexuality and the perceived acceptance of colleagues; the second scores rather less well.
There are three areas where differences were found between lesbian and gay and heterosexual employees: intentions to change jobs, social support and psychological complaints. Lesbian and gay employees are more often thinking about looking for another job and have more often already done something to find one. This can be explained by socio-demographic characteristics: lesbian and gay employees are often better educated, more often live in large cities and are more often single that heterosexuals – three factors that are closely related to intentions to change jobs. After correcting for these socio-demographic characteristics, the differences between the groups disappear.
The difference in social support works in favour of lesbian and gay employees. The difference cannot be explained by socio-demographic characteristics or employment background (such as the sector in which someone works). Therefore, only speculations are possible about the factors that play a role. One possible explanation is that lesbian and gay employees seek each other out and support each other at work, as members of minority groups often do (Meyer 2003). Since almost everyone in this group is open towards their colleagues, it is relatively easy for them to make contact with like-minded people. This mutual interaction could function as a network that offers social support. Another possible explanation is that heterosexual employees are aware that lesbian and gay employees are in a minority position and offer social support as an expression of their acceptance of sexual minorities.
Finally, lesbian and gay employees have more psychological complaints than heterosexual workers. This difference cannot be explained on the basis of socio-demographic characteristics, characteristics of the work situation or social treatment at the workplace. That comes as no surprise: these are general psychological complaints, not complaints that are exclusively related to work. The heightened risk of psychological complaints is also not surprising, but is in line with other national and international studies (for an overview, see Kuyper 2011; Meyer 2003). The literature suggests a variety of explanations for the psychological vulnerability of lesbian and gay individuals. Factors that play a role are whether or not people are open in different contexts about their

attraction to members of their own sex, acceptance of their own lesbian or gay sexual orientation, access to LGB networks or experiencing negative reactions from others (Meyer 2003). However, factors such as general social networks, living environment or physical health also play a role (Kuyper 2011). These factors were not all included in the questionnaire about experiences at the workplace, and the differences in general psychological health can therefore not be explained using the data obtained in this study.

Bisexual employees

Overall, 2.3% of male and 4% of female employees are sexually attracted to both sexes to some degree. This is a relatively low percentage compared with earlier research. That is probably due to differences in the questions, the study design and possible underreporting in the present study. In most cases, bisexual employees' colleagues are not aware of their attraction to both sexes. Their explanations of their responses mainly show that they do not consider their sexual orientation to be relevant at work, among other things because they are currently in a relationship with someone of the opposite sex.

Bisexual employees report more problems in a number of areas. They are less satisfied with their work, are more often planning to change jobs, have almost twice as many conflicts at work (mainly with colleagues), experience negative treatment from others almost twice as often and are more often subjected to bullying. In addition, they are less happy, regard themselves as less healthy, and report more psychological and burnout complaints.

Some of these differences can be explained. Bisexual workers are more often looking for another job because they are relatively dissatisfied with their present employment. And that can in turn be explained by the negative social interaction experienced by bisexual employees: their more negative work experience is related to the fact that they more often experience negative treatment from others. Negative social treatment is related quite strongly to both problems (lower job satisfaction and health problems).

The question that remains is why bisexual employees more often encounter conflicts, negative treatment and bullying. The data gathered for this study do not permit a uniform answer to be given to this question. The explanation does not lie in socio-demographic characteristics or characteristics of the employment situation. A few hypotheses can however be put forward, such as the relative invisibility of bisexuality in society, politics, debate and science, the lack of a strong, broad-based bisexual movement or the fact that many bisexual employees have not come out of the closet and therefore have limited opportunities to meet like-minded others. It does not seem plausible that the negative social treatment of bisexual employees is intended as a rejection of their sexual orientation. The majority of their colleagues are after all unaware of that orientation and prejudices against bisexuals are moreover not widespread in the Netherlands (Keuzenkamp & Kuyper 2013). It is therefore important to keep in mind the explanation that the relationship between well-being and negative treatment and between job satisfaction and negative attitudes could also operate the other way round: it may for example be that bisexual employees experience more negative treatment because they have more health problems. Conflicts and negative treatment can stem from irritation about colleagues being off sick or the perception that colleagues are awkward or difficult.

If bisexual employees have more well-being issues or are less satisfied, this could also elicit negative reactions from others. The causality the relationships cannot be established using the data gathered for this study, and the explanations cannot be tested. However, the heightened risks and the relationship between the different problems faced by bisexuals are clear.

Coming out works better?

40% of LGB employees report that none of their colleagues are aware of their sexual orientation. However, there are wide differences between the groups: the figure for lesbian employees is only 2%, while for bisexual men it is 74%. The explanations given by the LGB employees in the survey did not give the impression that they are deliberately not open out of fear of negative reactions. If their colleagues are not aware, this is often because LGB workers do not consider their sexual orientation relevant, have no desire to state their sexuality explicitly or are not yet certain of their feelings. It may be that fear of rejection plays a role among those LGB employees who did not provide an explanation for their responses. However, earlier research does not suggest that fear plays a dominant role in not being open about one's sexuality (Kooiman & Keuzenkamp 2012).
Campaigns and interventions frequently highlight the importance of openness about one's sexual orientation at work for job perceptions, social interactions and well-being of employees. This is not unambiguously supported by the current study. No differences were found in job satisfaction, self-assessed functioning, perceived equal opportunities or intentions to leave their job between LGBs whose colleagues were aware and LGBs whose colleagues were not aware of their sexuality. Also, no differences were found in terms of conflicts, negative treatment or bullying, nor in health and psychological complaints. The degree to which colleagues are aware does appear to be related to positive aspects, however: LGB employees with a larger number of colleagues who are aware of their sexuality experience more social support, exhibit more organisational citizenship (performing tasks that do not directly form part of their job description but which benefit the organisation) and are happier. They also suffer fewer burnout complaints. The fact that colleagues know about their LGB orientation may thus contribute to a more positive approach at work and fewer burnout symptoms. Of course, the relationship could also operate the other way round: employees in organisations where they experience a good deal of mutual support may well be more inclined to share personal information and feel safer in revealing their lesbian, gay or bisexual identity. And conversely, if someone is already close to a burnout, being open about personal matters such as sexual attraction is perhaps asking slightly too much.
A caveat needs to be mentioned concerning the relationship between job perceptions, social interactions, well-being and the degree to which colleagues are aware of someone's sexual orientation. Participants were asked whether colleagues were aware of their sexual orientation, not whether that openness was voluntary or involuntary. If someone decides for themselves to tell their colleagues, this may have a different effect on their job perceptions, social interaction and well-being than if someone is 'outed' against their will (e.g. via social media or gossip).

Diversity policies work

Where an employer has a policy on diversity at the workplace and there is a mechanism for submitting complaints in the event of negative or unfair treatment, LGB employees (and other social minorities) experience fewer negative attitudes and there are fewer jokes about homosexuality. On some points, there is a relationship between the policy and the social interaction with LGB employees. For example, LGB employees report less negative treatment (such as intimidation or sexual harassment) and less bullying in workplaces where there is a diversity policy.

Diversity policies are not only related to the social interaction with LGB employees, but also have a positive impact on all employees. Diversity policies are related to job perceptions, social treatment, well-being and intentions to leave in the same way for both LGB and heterosexual employees. The strongest link is between diversity policies and social interactions, but the relationships with job perceptions and intentions to leave are also substantial. In more positive diversity climates, i.e. workplaces where employees have the feeling that colleagues are not negative towards social minorities and make fewer jokes about them, employees report more positive job perceptions, more positive social interaction, greater well-being and fewer plans to change jobs.

The study also shows that the diversity climate is not equally good everywhere. Only 45% of employees report that their employer has a policy in place to combat discrimination, and jokes about social minorities are also not uncommon: roughly half the employees in the survey report that jokes are sometimes made about homosexuals (49%), migrants (50%) and women (55%). Some employees report that jokes are made about these groups regularly or frequently (7%, 9% and 12%, respectively).

A positive diversity climate is associated with various organisational characteristics. In general, employees with more female colleagues, a female manager, openly LGB colleagues and LGB management staff within the organisation report that there are more diversity policies, more appreciation of diversity at the workplace, fewer negative attitudes from colleagues towards social minorities and fewer jokes about different minority groups. The presence of female colleagues, in particular, appears to play an important role.

Discussion

In 2012, when the study was carried out, there were more similarities than differences in job perceptions, social treatment and well-being between lesbian, gay and heterosexual employees in the Netherlands. By contrast, bisexual employees report more problems than other employees in many areas. The principal recommendation is therefore to devote more attention to this group, for example in LGB projects promoted by government, trade unions, interest groups and companies. At the same time, this is a difficult recommendation to follow, given the limited information on the reasons for the position of this group. Given the greater problems faced by this group, including in terms of their general health, there is a good argument for in-depth research into the position of bisexual individuals at the workplace and in other sociocultural domains.

A good diversity policy and climate is important for all employees, regardless of their sexual orientation. Recent research has shown that employers have been taking fewer

measures in recent years in relation to health and safety at work and sickness absenteeism (Oeij et al. 2013). In times of recession, diversity policies may be more likely to come under pressure. However, given the clear relationship with intentions to leave (which could lead to unwanted loss of human and financial capital) and the indirect relationship with sickness absenteeism (a cost for employers), diversity policies might perhaps deliver more benefits than costs. Diversity policies should not be concerned only with sexual orientation, but with diversity in a broad sense. LGB employees would also benefit from this.

The Social and Economic Council of the Netherlands (SER) published an advisory report on diversity policies in 2009.[1] Although the SER stated that there is little existing research about the effectiveness of diversity policies, it outlines a number of conditions in its report which must be met by such a policy. Among the key points are a clear vision of diversity, setting specific targets, engagement by senior management and a middle management which is prepared to take responsibility, anchoring of the policy in the organisation and promoting an organisational culture which motivates people to create an environment in which all employees are able to get the best out of themselves. Knowledge and skills in dealing with differences between people are essential for achieving this. The study confirms that there is a positive association between a climate of diversity and several aspects of work, and thus endorses the importance of a good diversity policy at the workplace.

This study focuses exclusively on the position of LGB employees, and therefore says little about LGBs who are not currently in the employment process, for example those looking for work. However, unequal treatment can also occur when people are entering the labour market. Do LGBs suffer discrimination in job application procedures? Does someone with experience sitting on the board of an LGBT rights organisation has the same chance as someone who gained this administrative experience on the board of a nature conservation organisation? Conducting a field study would appear to be the most appropriate way of answering these questions. A study in this vein was published in 2012, focusing on discrimination against non-Western migrants on the Dutch labour market (Andriessen 2012). The study compared the probabilities that Dutch natives and non-Western migrants with equivalent CVs would receive a positive response. This research method could also be used to ascertain whether LGB and heterosexual employees receive unequal treatment in application procedures. Looking at comparable experiences gained in LGB and non-LGB organisations or projects, when selecting final study projects or in relation to membership of certain organisations, would make it possible to reveal any differences.

This study was commissioned as a one-off exercise by the Dutch Ministry of Education, Culture and Science. In order to be able to monitor the labour market situation of LGB employees in the future, it would be necessary to add a question on sexual orientation to national and international labour surveys. The Netherlands Working Conditions Survey conducted by TNO and Statistics Netherlands (CBS) and the Dutch Labour Force Survey by CBS offer the best opportunities for this in the Netherlands. The continuous nature of these surveys would make it possible to keep a finger on the pulse with regard to job perceptions, social treatment and well-being of LGB employees in the Netherlands.

Note

1 This report looks not only at dealing with diversity at the workplace, but also at increasing the diversity of the workforce.

Literatuur

Andriessen, I. (2012). Discriminatie door uitzendbureaus. In: I. Andriessen, E. Nievers en J. Dagevos (red.), *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (p. 37-73). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Barreto, M., N. Ellemers en S. Banal (2006). Working under cover: Performance-related self-confidence among members of contextually devalued groups who try to pass. In: *European Journal of Social Psychology*, jg. 36, nr. 3, p. 337-352.

Bergen, D. van en J. van Lisdonk (2010). Psychisch welbevinden en zelfacceptatie van homojongeren. In: S. Keuzenkamp (red.), *Steeds gewoner, nooit gewoon. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 174-195). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Boelhouwer, J. (2011). *Leefsituatie, geluk en kwaliteit van leven.* In: R. Bijl, J. Boelhouwer, M. Cloïn en E. Pommer (red), *De sociale staat van Nederland 2011.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Bos, H. en T.G.M. Sandfort (1998). *Seksuele voorkeur en werk. Zò maakt het verschil.* Zoetermeer: ABVA-KABO.

Bossche, S. van den, M. van der Klauw, J. Ybema, E. de Vroome en A. Venema (2012). *Agressie op het werk. Ontwikkelingen, risico's, impact en behoefte aan maatregelen.* Hoofddorp: TNO.

Brenner, B.R., H.Z. Lyons en R.E. Fassinger (2010). Can heterosexism harm organizations? Predicting the perceived organizational citizenship behaviors of gay and lesbian employees. In: *Career Development Quarterly*, jg. 58, nr. 4, p. 321-335.

Button, S.B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: A cross-level examination. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 86, nr. 1, p. 17-28.

CBS (2012). *Ervaren gezondheid.* Geraadpleegd augustus 2013 via http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81173NED&D1=0&D2=0-13,47-51&D3=0&D4=l&HD=130801-0839&HDR=T&STB=G1,G2,G3.

CBS (2011). *Psychisch ongezond.* Geraadpleegd augustus 2013 via http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=81173NED&D1=41&D2=0-13,47-51&D3=0&D4=l&HD=130801-0843&HDR=T&STB=G1,G2,G3.

Colgan, F., C. Creegan, A. McKearney en T. Wright (2006). *Lesbian, gay and bisexual workers. Equality, diversity and inclusion in the workplace. A qualitative research study.* Londen: London Metropolitan University.

Corliss, H.L., M. Rosario, D. Wypij, L.B. Fisher en S. Austin (2008). Sexual orientation disparities in longitudinal alcohol use patterns among adolescents: Findings from the Growing Up Today Study. In: *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, jg. 162, nr. 11, p. 1071-1078.

Cross, S.E. en L. Madson (1997). Models of the self: Self-construals and gender. In: *Psychological Bulletin*, jg. 122, nr. 1, p. 5-37.

Cushing-Daniels, B. en T. Yueng (2009). Wage penalties and sexual orientation: An update using the general social survey. In: *Contemporary Economic Policy*, jg. 27, nr. 2, p. 164-175.

Dalal, R.S., M. Baysinger, B.J. Brummel en J.M. LeBreton (2012). The Relative Importance of Employee Engagement, Other Job Attitudes, and Trait Affect as Predictors of Job Performance. In: *Journal of Applied Social Psychology*, jg. 42, nr. 1, p. 295-325.

Day, N.E. en P. Schoenrade (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. In: *Personnel Psychology*, jg. 50, nr. 1, p. 147-163.

De Castro, A.B., G.C. Gee en D.I. Takeuchi (2008). Workplace discrimination and health among Filipinos in the United States. In: *American Journal of Public Health*, jg. 98, nr. 3, p. 520-526.
Dekker, P. en H. Posthumus (2013). *Burgerperspectieven 2013 | 1. Kwartaalbericht van het Continu Onderzoek Burgerperspectieven.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Driscoll, J.M., F.A. Kelley en R.E. Fassinger (1996). Lesbian identity and disclosure in the workplace: Relation to occupational stress and satisfaction. In: *Journal of Vocational Behavior*, jg. 48, nr. 2, p. 229-242.
Einarsen, S., H. Hoel en G. Notelaers (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. In: *Work& Stress*, jg.23, nr. 1, p. 24-44.
Fernee, H. en S. Keuzenkamp (2011). *Selectiviteit van de Roze Vragenlijst. Een vergelijking met paneldata* (paper gepresenteerd op de Dag van de Sociologie op 26 mei 2011). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Gates, G.J. (2012). Demographic perspectives on sexual orientation. In: C.J. Patterson en A.R. D'Augelli, *Handbook of Psychology and Sexual Orientation* (p. 69-86). Oxford: University Press.
Griffith, K.H. en M.R. Hebl (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "Coming out" at work. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 87, nr. 6, p. 1191-1199.
Gulløy, E. en T. Normann (2010). *Sexual identity and living conditions. Evaluation of the relevance of living conditions and data collection.* Oslo: Kongsvinger.
Haas, S. de, M. Zaagsma, M. Hoing, W. van Berlo en I. Vanwesenbeeck (2007). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
Hekma, G. (2006). De smeerolie van de horeca. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 141-166). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
Herek, G.M. (2009). Hate crimes and stigma-related experiences among sexual minority adults in the United States: Prevalence estimates from a national probability sample. In: *Journal of Interpersonal Violence*, jg. 24, nr. 1, p. 54-74.
Herek, G.M., J.R. Gillis en J.C. Cogan (1999). Psychological sequelae of hate-crime victimization among lesbian, gay, and bisexual adults. In: *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, jg. 67, p. 945-951.
Hill, A.K., K. Dawood en D.A. Puts (2012). Biological foundations of sexual orientation. In: C.J. Patterson en A.R. D'Augelli, *Handbook of Psychology and Sexual Orientation* (p. 55-68). Oxford: University Press.
Homan, A.C., D. van Knippenberg, G.A. van Kleef en C.K.W. de Dreu (2007). Bridging faultlines by valuing diversity: Diversity beliefs, information elaboration, and performance in diverse work groups. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 92, nr. 5, p. 1189-1199.
Homan, A.C., L.L. Greer, K.A. Jehn en L. Koning (2010). Believing shapes seeing: The impact of diversity beliefs on the construal of group composition. In: *Group Processes & Intergroup Relations*, jg. 13, nr. 4, p. 477-493.
Jonsson, S. (2012). Psychosocial work environment and prediction of job satisfaction among Swedish registered nurses and physicians - a follow-up study. In: *Scandinavian Journal Of Caring Sciences*, jg. 26, nr. 2, p. 236-244.
Jorm, A.F., A.E. Korten, B. Rogers, P.A. Jacomb en H. Christensen (2002). Sexual orientation and mental health: Results from a community survey of young and middle-aged adults. In: *Journal of Psychiatry*, jg. 180, nr. 5, 423-427.

Kelloway, E.K., C. Loughlin, J. Barling en A. Nault (2002). Self-reported counterproductive behaviors and organizational citizenship behaviors: Separate but related constructs. In: *International Journal of Selection and Assessment*, jg. 10, nr. 1/2, p. 143-151.

Keuzenkamp, S. (2012). *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keuzenkamp, S. en L. Kuyper (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keuzenkamp, S. en A. Oudejans (2010). *Gewoon aan de slag? De sociale veiligheid van de werkplek voor homoseksuele mannen en vrouwen.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Keuzenkamp, S. en R. Steenbeek (2012). *Vragen naar seksuele oriëntatie in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).* Notitie voor het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / TNO.

Keuzenkamp, S., D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.) (2006). *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kiza (2012). Minder griepverzuim door de economische crisis? In: *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, jg. 20, nr. 4, p. 180.

Klein, M. van der, S. Tan, I. de Groot, J.W. Duyvendak en D. Witteveen (2009). *Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut / Commissie Gelijke Behandeling.

Klein Hesselink, J., I. Houtman en S. van den Bossche (2012). Trends in ziekteverzuim. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 26-49). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kooiman, N. en J. van Lisdonk (2012). Openheid over seksuele voorkeur in een homovriendelijke samenleving. In: S. Keuzenkamp, N. Kooiman en J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 17-29). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kooiman, N. en S. Keuzenkamp (2012). Onderwijs en werk. In: S. Keuzenkamp, N. Kooiman en J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 42-57). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Koppes, L., E. de Vroome, G. Mars, B. Janssen, M. van Zwieten en S. van den Bossche (2013). *Nationale Enquête arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten.* Hoofddorp: TNO.

Koss, M.P., A. Abbey, R. Campbell, S. Cook, J. Norris, M. Testa, S. Ullman, C. West en J. White (2007). Revising the SES: A collaborative process to improve assessment of sexual aggression and victimization. In: *Psychology of Women Quarterly*, jg. 31, p. 357-370.

Kuoppala, J., A. Lamminpaa, I. Vaananen-Tomppo en K. Hinkka (2011). Employee well-being and sick leave, occupational accident, and disability pension. A cohort study of civil servants. In: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, jg. 53, nr. 6, p. 633-640.

Kuyper, L. (2006). Seksualiteit en seksuele gezondheid bij homo- en biseksuelen. In: F. Bakker en I. Vanwesenbeeck (red.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2006* (p. 167-188). Delft: Eburon.

Kuyper, L. (2011). *Sexual orientation and health. General and minority stress factors explaining health differences between lesbian, gay, bisexual and heterosexual individuals* (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.

Kuyper, L. en T. Fokkema (2011). Minority stress and mental health among Dutch LGBs: examination of differences between sex and sexual orientation. In: *Archives of Sexual behavior*, jg. 58, nr. 2, p. 222-33.

Kuyper, L., J. de Wit, P. Adam en L. Woertman (2012). Doing more good than harm? The effects of participation in sex research on young people in the Netherlands. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 41, nr. 2, p. 497-506.

Lisdonk, J. van en N. Kooiman (2012). Biseksualiteit: Vele gezichten en tegelijk onzichtbaar. In: S. Keuzenkamp, N. Kooiman en J. van Lisdonk (red.), *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (p. 78-99). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Lun, J., S. Kesebir en S. Oishi (2008). On feeling understood and feeling well: the role of interdependence. In: *Journal of Research in Personality*, jg. 42, nr. 6, p. 1623-1628.

Madera, J.M., E.B. King en M.R. Hebl (2012). Bringing social identity to work: The influence of manifestation and suppression on perceived discrimination, job satisfaction, and turn-over intentions. In: *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, jg. 18, nr. 2, p. 165-170.

Mans, L. (2006). Krijgsmacht. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 192-219). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Marshal, M.P., M.S. Friedman, R. Stall, K.M. King, J. Miles, M.A. Gold, O.G. Bukstein en J.Q. Morse (2008). Sexual orientation and adolescent substance use: a meta-analysis and methodological review. In: *Addiction*, jg. 103, nr. 4, p. 546-56.

Marshal, M.P., M.S. Friedman, R. Stall en A.L. Thompson (2009). Individual trajectories of substance use in lesbian, gay and bisexual youth and heterosexual youth. In: *Addiction*, jg. 104, nr. 6, p. 974-81.

Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. In: *Psychological Bulletin*, jg. 129, nr. 5, p. 674-697.

Oeij, R.A., E.M.M. de Vroome, K. Kraan, A. Goudswaard en S. van den Bossche (2013). *Werkgevers Enquête Arbeid 2012. Methodologie en beschrijvende resultaten.* Hoofddorp: TNO.

Park, T. en J.D. Shaw (2012). Turnover rates and organisational performance: A meta-analysis. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 98, nr. 2, p. 268-309.

Paul, J.P., J. Catania, L. Pollack, J. Moskowitz, J. Canchola, T. Mills, D. Binson en R. Stall (2002). Suicide Attempts among Gay and Bisexual Men: Lifetime Prevalence and Antecedents. In: *American Journal of Public Health*, jg. 92, nr. 8, p. 1338–1345.

Plug, E. en P. Berkhout (2004). Effects of sexual preference on earnings in the Netherlands. In: *Journal of Population Economics*, jg. 17, nr. 1, p. 117-131.

Podsakoff, P.M., S.B. MacKenzie, J.B. Paine en D.G. Bachrach (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. In: *Journal of Management*, jg. 26, nr. 3, p. 513-563.

Ragins, B.R. en J.M. Cornwell (2001). Pink triangles: Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 86, nr. 6, p. 1244-1261.

Ragins, B.R., J.M. Cornwell en J.S. Miller (2003). Heterosexism in the workplace. Do race and gender matter? In: *Group & Organizational Management*, jg. 28, nr. 1, p. 45-74.

Ragins, B.R., R. Singh en J.M. Cornwell (2007). Making the invisible visible: Fear and disclosure of sexual orientation at work. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 92, nr. 4, p. 1103-1118.

Robin, L., N.D. Brener, S.F. Donahue, T. Heck, K. Hale en C. Goodenow (2002). Associations between health risk behaviors and opposite-, same- and both-sex sexual partners in representative samples of Vermont and Massachusetts high school students. In: *Archives of Pediatrics & Adolescent Medicine*, jg. 156, nr. 4, p. 349-355.

Roelen, C.A.M., P.C. Koopmans, A. Notenbomer en J.W. Groothoff (2011). Job satisfaction and short sickness absence due to the common cold. In: *Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, jg. 39, nr. 3, p. 305-313.

Saewyc, E.M., Y. Homma, C.L. Skay, L.H. Bearinger, M.D. Resnick en E. Reis (2009). Protective factors in the lives of bisexual adolescents in North America. In: *American Journal of Public Health*, jg. 99, nr. 1, p. 110-117.

Sandfort, T.G.M. (1997). Sampling male homosexuality. In: J. Bancroft (red.), *Researching sexual behavior: Methodological issues* (p. 261-275). Bloomington: Indiana University Press.

Sandfort, T. en I. Vanwesenbeeck (2000). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. Delft: Eburon.

Sandfort, T.G.M., R. de Graaf, R. Bijl en P. Schnabel (2001). Same-sex sexual behavior and psychiatric disorders. Findings from the Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study (nemesis). In: *Archives of General Psychiatry*, jg. 58, nr. 1, p. 85-91.

Sandfort, T.G M., R. de Graaf en R.V. Bijl (2003). Same-sex sexuality and quality of life: Findings from the Netherlands Mental Health Survey and Incidence Study. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 32, nr. 1, 15-22.

Sandfort, T.G.M., F. Bakker, F. Schellevis en I. Vanwesenbeeck (2006). Sexual orientation and mental and physical health status: Findings from a Dutch population survey. In: *American Journal of Public Health*, jg. 96, nr. 6, p. 1119-1125.

Sandfort, T. G. M., F. Bakker, F. Schellevis en I. Vanwesenbeeck (2009). Coping styles as mediator of sexual orientation related health differences. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 38, nr. 2, p. 253-263.

Shih, M., M.J. Young en A. Bucher (2013). Working to Reduce the Effects of Discrimination Identity Management Strategies in Organizations. In: *American Psychologist*, jg. 68, nr. 3, p. 145-157.

Silverschanz, P., L.M. Cortina, J. Konik en V.J. Magley (2008). Slurs, snubs, and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. In: *Sex Roles*, jg. 58, nr. 3/4, p. 179-191.

Smith, C.A., D.W. Organ en J.P. Near (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. In: *Journal of Applied Psychology*, jg. 68, nr. 4, p. 653-663.

Smith, N.G. en K.M. Ingram (2004). Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay, and bisexual individuals: The role of unsupportive social interactions. In: *Journal of Counseling Psychology*, jg. 51, nr. 1, p. 57-67.

Sociaal-Economische Raad (2009). *Diversiteit in het personeelsbestand*. Den Haag: ser.

Sonderen, E. van (2012). *Het meten van sociale steun met de Sociale Steun Lijst - Interacties (ssl-i) en Sociale Steun Lijst - Discrepanties (ssl- d). Een handleiding.* Groningen: Research Institute Share / Rijksuniversiteit Groningen.

Storbeck, J. (2013). Negative affect promotes encoding of and memory for details at the expense of the gist: Affect, encoding, and false memories. In: *Cognition & Emotion*, jg. 27, nr. 5, p. 800-819.

Styles, E.A. (1997). *The psychology of attention*. Sussex: Psychology Press.

Tabarki, F. (2006). Bank- en verzekeringswezen. In: S. Keuzenkamp, D. Bos, J.W. Duyvendak en G. Hekma (red.), *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (p. 167-191). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

tk (2012/2013). *Plan van aanpak tegen pesten*. Brief aan de Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 491567.

Vennix, P. (2010). *Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.

Vlasblom, J. D., E. Josten en M. de Voogd-Hamelink (2013). *Aanbod van arbeid 2012.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Waldo, C.R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. In: *Journal of Counseling Psychology*, jg. 46, nr. 2, p. 218-232.
Ware, J.E. en M.A. Konsinki (2001). *SF-36: Psychical and mental health summary scales. A manual for users of version 1 (2nd edition).* Lincoln: Quality Metric Inc.
Workplace Pride Foundation (2012). *Talent for change for LGBT employee research leading the way in diversity. A study on the inclusion of LGBT employees in the Netherlands.* Amsterdam: Workplace Pride Foundation.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel, of via de website van het SCP. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

Sociaal en Cultureel Rapporten

Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008.
ISBN 978 90 377 0368-9

Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010. Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012. Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.). ISBN 978 90 377 0623 9

SCP-publicaties 2012

2012-1 *Niet alle dagen feest. Nieuwjaarsuitgave 2012 (2012)*. Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0598 0

2012-2 *Waar voor ons belastinggeld? Prijs en kwaliteit van publieke diensten* (2012). Bob Kuhry en Flip de Kam (red.). ISBN 978 90 377 0596 6

2012-3 *Jaarrapport integratie 2011 (2012)*. Mérove Gijsberts, Willem Huijnk en Jaco Dagevos (red.). ISBN 978 90 377 0565 2

2012-4 *Bijzondere mantelzorg. Ervaringen van mantelzorgers van mensen met een verstandelijke beperking of psychiatrische problematiek (2012)*. Y. Wittenberg, M.H. Kwekkeboom en A.H. de Boer. ISBN 978 90 377 0566 9

2012-5 *VeVeRa-IV. Actualisatie en aanpassing ramingsmodel verpleging en verzorging 2009-2030* (2012). Evelien Eggink, Debbie Oudijk en Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0594 2

2012-6 *Van Anciaux tot Zijlstra. Cultuurparticipatie en cultuurbeleid in Nederland en Vlaanderen (2012)*. Quirine van der Hoeven. ISBN 978 90 377 0583 6

2012-7 *Vraag naar arbeid 2011* (2012). Edith Josten, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0601 7

2012-8 *Measuring and monitoring immigrant integration in Europe* (2012). Rob Bijl en Arjen Verweij (red.) ISBN 978 90 377 0569 0

2012-9 *IQ met beperkingen. De mate van versandelijke handicap van zorgvragers in kaart gebracht* (2012). Isolde Woittiez, Michiel Ras en Debbie Oudijk. ISBN 978 90 377 0602 4

2012-10 *Niet te ver uit de kast. Ervaringen van homo- en biseksuelen in Nederland* (2012). Saskia Keuzenkamp (red.), Niels Kooiman, Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0603 1

2012-11 *The Social State of the Netherlands 2011. Summary* (2012). Rob Bijl, Jeroen Boelhouwer, Mariëlle Cloïn en Evert Pommer (red.) ISBN 978 90 377 0605 5

2012-13 *Sturen op geluk. Geluksbevordering door nationale overheden, gemeenten en publieke instellingen* (2012). Cretien van Campen, Ad Bergsma, Jeroen Boelhouwer, Jacqueline Boerefijn, Linda Bolier. isbn 978 90 377 0608 6
2012-14 *Countries compared on public performance. A study of public sector performance in 28 countries* (2012). Jedid-Jah Jonker (red.). isbn 978 90 377 0584 3
2012-15 *Versterking data-infrastructuur sport* (2012). Annet Tiessen-Raaphorst en Jos de Haan. isbn 978 90 377 0613 0
2012-16 *De sociale staat van de gemeente. Lokaal gebruik van de scp-leefsituatie-index* (2012). Jeroen Boelhouwer (scp), Rob Gilsing (Verwey-Jonker Instituut). isbn 978 90 377 0612 3
2012-17 *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (2012). Maroesjka Versantvoort en Patricia van Echtelt (red.). isbn 978 90 377 0616 1
2012-18 *Monitor Talent naar de Top 2011* (2012). Ans Merens (red.) en Commissie Monitoring Talent naar de Top. isbn 978 90 377 0610 9
2012-19 *Tevreden met pensioen. Veranderende inkomens en behoeften bij ouderen (2012).* Arjan Soede. isbn 978 90 377 0572 0
2012-20 *Verzorgd uit de bijstand. De rol van gedrag, uiterlijk en taal bij de re-integratie van bijstandsontvangers* (2012). Patricia van Echtelt en Maurice Guiaux. isbn 978 90 377 0614 7
2012-21 *De virtuele kunstkar. Cultuurdeelname via oude en nieuwe media* (2012). Nathalie Sonck en Jos de Haan. isbn 978 90 377 0619 2
2012-22 *Op zoek naar bewijs. Evaluatieontwerpen onderwijsmaatregelen* (2012). Lex Herweijer en Monique Turkenburg. isbn 978 90 377 0618 5
2012-23 *Startklaar voor vier jaar. Een verkenning van publieke prestaties voor de kabinetsformatie 2012* (2012). Evert Pommer (red.). isbn 978 90 377 0640 6
2012-24 *Op afstand gezet. Een onderzoek naar de publieke opinie op verzoek van de Parlementaire Onderzoekscommissie 'Privatisering en verzelfstandiging'* (2012). Josje den Ridder en Paul Dekker. isbn 978 90 377 0639 0.
2012-25 *Moslim in Nederland 2012* (2012). Mieke Maliepaard en Mérove Gijsberts. isbn 978 90 377 0621 5
2012-26 *Statusontwikkeling van wijken in Nederland 1998-2010* (2012). Frans Knol. isbn 978 90 377 0533 1
2012-27 *Maten voor gemeenten 2012. Prestaties en uitgaven van de lokale overheid in de periode 2005-2010* (2012). Evert Pommer, Ingrid Ooms, Ab van der Torre, Saskia Jansen. isbn 978 90 377 0624 6
2012-28 *Op achterstand. Discriminatie van niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt* (2012). Iris Andriessen, Eline Nievers en Jaco Dagevos. isbn 978 90 377 0615 4
2012-29 *Particuliere initiatieven in ontwikkelingssamenwerking. Een casestudy naar nieuwe verbanden in de Nederlandse civil society* (2012). Esther van den Berg m.m.v. Irene de Goede. isbn 978 90 377 0631 4
2012-30 *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland* (2012). Saskia Keuzenkamp. isbn 978 90 377 0625 3
2012-31 *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (2012). Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.). isbn 978 90 377 0623 9
2012-32 *Meebetalen aan de zorg. Nederlanders over solidariteit en betaalbaarheid van de zorg* (2012). Sjoerd Kooiker, Mirjam de Klerk, Judith ter Berg en Yolanda Schothorst. isbn 978 90 377 0628 4
2012-33 *Dichter bij elkaar. De sociaal-culturele positie van niet-westerse migranten in Nederland* (2012). Willem Huijnk en Jaco Dagevos. isbn 978 90 377 0627 7
2012-34 *Armoedesignalement 2012* (2012). scp en cbs. isbn 978 90 377 0633 8

2012-35 *Emancipatiemonitor 2012* (2012). Ans Merens, Marijke Hartgers en Marion van den Brakel. ISBN 978 90 377 0630 7
2012-36 *Meldingen van discriminatie in Nederland* (2012). Iris Andriessen en Henk Fernee. ISBN 978 90 377 0643 7

SCP-publicaties 2013

2013-1 *Van pech en rampspoed. Nieuwjaarsuitgave 2013* (2013). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0611 6
2013-2 *Terecht in de jeugdzorg. Voorspellers van kind- en opvoedproblematiek en jeugdzorggebruik* (2013). Sander Bot (red.), Simone de Roos, Klarita Sadiraj, Saskia Keuzenkamp, Angela van den Broek, Ellen Kleijnen. ISBN 978 90 377 0629 1
2013-3 *Gezinnen onderweg. Dagelijkse mobiliteit van ouders van jonge kinderen in het combineren van werk en gezin* (2013). Marjolijn van der Klis (red.) ISBN 978 90 377 0568 3
2013-4 *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013* (2013). Saskia Keuzenkamp en Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0648 2
2013-5 *Towards Tolerance. Exploring changes and explaining differences in attitudes towards homosexuality across Europe* (2013). Lisette Kuyper, Jurjen Iedema, Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0650 5
2013-6 *Sprekend op schrift. Een selectie uit vijftien jaar lezingen en artikelen van Paul Schnabel, 1998-2013* (2013). ISBN 978 90 377 0647 5
2013-7 *Acceptance of lesbian, gay, bisexual and transgender individuals in the Netherlands 2013* (2013). Saskia Keuzenkamp en Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0649 9
2013-8 *Gemeentelijk Wmo-beleid 2010. Een beschrijving vanuit het perspectief van gemeenten* (2013). Frieke Vonk, Mariska Kromhout, Peteke Feijten, Anna Maria Marangos. ISBN 978 90 377 0651 2
2013-9 *Aanbod van arbeid 2012* (2013). Jan Dirk Vlasblom, Edith Josten, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0654 3
2013-10 *De dorpenmonitor* (2013). *Ontwikkelingen in de leefsituatie van dorpsbewoners.* Anja Steenbekkers en Lotte Vermeij (red.) ISBN 978 90 377 0634 5
2013-11 *Van Paars 2 naar Rutte II. Rede van Paul Schnabel bij zijn afscheid van het Sociaal en Cultureel Planbureau, 11 maart 2013*. ISBN 978 90 377 0660 4
2013-12 *Kunstminnend Nederland? Interesse en bezoek, drempels en ervaringen. Het culturele draagvlak, deel 12* (2013). Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0652 9
2013-13 *Zwevende gelovigen. Oude religie en nieuwe spiritualiteit* (2013). Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0644 4
2013-14 *Nieuw in Nederland. Het leven van recent gemigreerde Bulgaren en Polen* (2013). Mérove Gijsberts (SCP) en Marcel Lubbers (RU). ISBN 978 90 377 0655 0.
2013-15 *Werk aan de wijk. Een quasi-experimentele evaluatie van het krachtwijkenbeleid* (2013). Matthieu Permentier, Jeanet Kullberg, Lonneke van Noije. ISBN 978 90 377 0663 5
2013-16 *Lasten onder de loep. De kostengroei van de zorg voor verstandelijk gehandicapten ontrafeld* (2013). Michiel Ras, Debbie Verbeek-Oudijk en Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0662 8.
2013-17 *De studie waard. Een verkenning van mogelijke gedragsreacties bij de invoering van een sociaal leenstelsel in het hoger onderwijs* (2013). Monique Turkenburg, Lex Herweijer, Jaco Dagevos, m.m.v. Iris Andriessen, Lenie van den Bulk (CED-groep). ISBN 978 90 377 0664 2
2013-20 *De ondersteuning van Wmo-aanvragers en hun mantelzorgers in 2012* (2013). Peteke Feijten, Anna Maria Marangos, Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Frieke Vonk. ISBN 978 90 377 0667 3

2013-21 *Met zorg ouder worden. Zorgtrajecten van ouderen in tien jaar* (2013). Cretien van Campen, Marjolein Broese van Groenou, Dorly Deeg, Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0626 0
2013-22 *Using smartphones in survey research: a multifunctional tool*. Nathalie Sonck en Henk Fernee. ISBN 978 90 377 0680 2
2013-24 *Ontwikkelingen in ondersteuning van mensen met lichamelijke beperkingen en de effecten van ondersteuning op participatie* (2013). Jolien Hofstede, Mieke Cardol, Mieke Rijken. ISBN 978 90 377 0676 5
2013-25 *Samen scholen. Ouders en scholen over samenwerking in basisonderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs*. Lex Herweijer en Ria Vogels. ISBN 978 90 377 0671 0
2013-27 *Vrijwillige inzet en ondersteuningsinitiatieven. Een verkenning van Wmo-beleid en -praktijk in vijf gemeenten* (2013). Wouter Mensink, Anita Boele, Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0659 8

Overige publicaties

Hoe het ons verging... Traditionele nieuwjaarsuitgave van het SCP (2010). Paul Schnabel (red.). ISBN 978 90 377 0465 5

Wmo Evaluatie. Vierde tussenrapportage. Ondersteuning en participatie van mensen met een lichamelijke beperking; twee jaar na de invoering van de Wmo (2010). A. Marangos, M. Cardol, M. Dijkgraaf, M. de Klerk. ISBN 978 90 377 0470 9

Op weg met de Wmo. Journalistieke samenvatting door Karolien Bais. Mirjam de Klerk, Rob Gilsing en Joost Timmermans. Samenvatting door Karolien Bais (2010). ISBN 978 90 377 0469 3

NL Kids online. Risico's en kansen van internetgebruik onder jongeren (2010). Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0430 3

Kortdurende thuiszorg in de AWBZ. Een verkenning van omvang, profiel en afbakening (2010). Maaike den Draak. ISBN 978 90 377 0471 6

De publieke opinie over kernenergie (2010). Paul Dekker, Irene de Goede, Joop van der Pligt. ISBN 978 90 377 0488 4

Op maat gemaakt? Een evaluatie van enkele responsverbeterende maatregelen onder Nederlanders van niet-westerse afkomst (2010). Joost Kappelhof. ISBN 978 90 377 0495 2

Oudere tehuisbewoners. Landelijk overzicht van de leefsituatie van ouderen in instellingen 2008-2009 (2010). Maaike den Draak. ISBN 978 90 377 0499 0

Kopers in de knel? Een scenariostudie naar de gevolgen van de crisis voor huiseigenaren met een hypotheek (2010). Michiel Ras, Ingrid Ooms, Evelien Eggink. ISBN 978 90 377 0498 3

Gewoon anders. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland (2010). Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0502 7

De aard, de daad en het Woord. Een halve eeuw opinie- en besluitvorming over homoseksualiteit in protestants Nederland, 1959-2009 (2010). David Bos. ISBN 978 90 377 0506 5

Werkloosheid in goede banen. Bijdragen aan de SCP-studiemiddag 2010 (2010). Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0516 4

Europa's welvaart. *De Lissabon Agenda in een breder welvaartsperspectief en de publieke opinie over de Europese Unie* (2010).Harold Creusen (CPB), Paul Dekker (SCP), Irene de Goede (SCP), Henk Kox (CPB), Peggy Schijns (SCP) en Herman Stolwijk (CPB). ISBN 978 90 377 0492 1

Maakt de buurt verschil? (2010). Merové Gijsberts, Miranda Vervoort, Esther Havekes en Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0227 9

Mantelzorg uit de doeken (2010). Debbie Oudijk, Alica de Boer, Isolde Woittiez, Joost Timmermans, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0486 0

Monitoring acceptance of homosexuality in the Netherlands (2010).Saskia Keuzenkamp. ISBN 978 90 377 0484 6

Registers over wijken (2010). Matthieu Permentier en Karin Wittebrood (SCP), Marjolijn Das en Gelske van Daalen (CBS). ISBN 978 90 377 0499 0
Data voor scenario's en ramingen van de GGZ (2010). Cretien van Campen. ISBN 978 90 377 0494 5
Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 1 (2010). Paul Dekker, Josje den Ridder en Irene de Goede. ISBN 978 90 377 0490 7
Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 2 (2010). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0507 2
Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 3 (2010). Josje den Ridder, Lonneke van Noije en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0508
Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2010. Deel 4 (2010). Josje den Ridder, Paul Dekker en Eefje Steenvoorden. ISBN 978 90 377 0531 7
Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 1 (2011). Eefje Steenvoorden, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0549 2
Continu Onderzoek Burgerperspectieven. Kwartaalbericht 2011. Deel 2 (2011). Josje de Ridder, Paul Dekker en Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0564 5
Burgerperspectieven 2011 | 3 (2011). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0582 9
Advies over het Wmo-budget huishoudelijke hulp 2012 (2011). Ab van der Torre, Saskia Jansen en Evert Pommer. ISBN *978 90 377 0573 7 (webpublicatie)*
Oudere migranten . Kennis en kennislacunes (2011). Maaike den Draak en Mirjam de Klerk. ISBN *978 90 377 0597 3 (webpublicatie)*
Armoedesignalement 2011 (2011). CBS/SCP. ISBN *978 90 357 1870 8*
Burgerperspectieven 2011 | 4 (2012). Josje den Ridder, Jeanet Kullberg en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0593 5
Burgerperspectieven 2012 | 1 (2012). *Pau*l Dekker, Josje den Ridder en Paul Schnabel. ISBN 978 90 377 0607 9
Burgerperspectieven 2012 | 2 (2012). Josje den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0617 8
Burgerperspectieven 2012 | 3 (2012). Paul Dekker, Pepijn van Houwelingen en Evert Pommer. ISBN 978 90 377 0622 2
Burgerperspectieven 2012 | 4 (2012). Josje den Ridder, Paul Dekker en Mathilde van Ditmars. ISBN 978 90 377 0645 1
Burgerperspectieven 2013 | 1 (2013). Paul Dekker en Hanneke Posthumus. ISBN 978 90 377 0656 7
Burgerperspectieven 2013 |2 (2013). Josje den Ridder, Hanneke Posthumus en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0658 1
Burgerperspectieven 2013 |3 (2013). Josjes den Ridder en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0675 8